

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS



**Motivación y emprendedurismo de peruanos  
retornantes y familiares del exterior: región Ancash -  
Perú - 2017**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración  
de Empresas y Negocios - MBA

**Autor: Garrido Julca, José Felipe**

Asesor: Montes Lizárraga, Carolina

**Chimbote - Perú**

**2018**

### **Palabras Clave**

Tema	Motivación, emprendedurismo
Especialidad	Administración

### **Línea de investigación:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub Área:** Economía y Negocios

**Disciplina:** Negocios y Management

**Líneas de Investigación:** Innovación y Creatividad

### **Keywords**

Topic	Motivation, entrepreneurship
Speciality	Administration

**Line of research:** Creativity and innovation

**Area:** Social Sciences

**Sub area:** Economy and business

**Discipline:** Business and Management

**Motivación y emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.**

**Motivation and entrepreneurship of returning peruvians and family members of exterior: Ancash region Peru - 2017.**

## **Resumen**

La investigación “Motivación y emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash-Perú-2017”; su propósito fue determinar la relación entre la motivación y el emprendedurismo, para la investigación se planteó un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, corte transversal, en recolección de información se utilizaron instrumentos de medición tipo Likert, con técnica de encuesta, la población fue 60 participantes del Plan de actuación “Promoción del autoempleo productivo para peruanos retornantes y familiares del exterior 2015 - 2016”; desarrollado con programa estadístico SPSS (versión 25).

Del análisis descriptivo correlacional entre las variables, resultó un coeficiente Rho de Spearman = - ,324, interpretándose como relación significativa baja inversa,  $p = ,012$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula. Por lo tanto afirmo que la motivación se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.

Asimismo, esta investigación va a contribuir con el conocimiento científico y al desarrollo progresivo del emprendedurismo y a una adecuada reinserción económica del emprendedor, generando riqueza, progreso y mejorando la situación económica social contribuyendo con la reducción sensible de la pobreza y el desempleo en nuestro país.

## **Abstract**

The research "Motivation and entrepreneurship of returning peruvians and relatives abroad: Ancash region-Peru-2017"; Its purpose was to determine the relationship between motivation and the entrepreneurship, a quantitative, descriptive correlational, non-experimental, cross cutting, information using Likert-type measuring instruments, with survey technique, the population was 60 participants of the Action Plan "Promotion of productive self-employment for returning Peruvians and family members from abroad 2015 - 2016 "; Developed with SPSS statistical program (version 25).

From the descriptive correlational analysis between the variables, a Rho coefficient of Spearman = - ,324 was obtained, interpreting as a significant inverse low relation,  $p = 0,012$  ( $p < 0.05$ ), rejecting the null hypothesis. Therefore, I affirmed that the motivation is related to the entrepreneurship of the family members and abroad: region Ancash - Peru - 2017.

Also, this research is based on scientific knowledge and progressive development in entrepreneurship and adequate economic reintegration of the entrepreneur, generating wealth, progress and improving the social economic situation contributing to the reduction of poverty and unemployment in the country.

## Índice

<b>Tema</b>	<b>Página N°</b>
Palabras clave: .....	i
Título.....	ii
Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
Índice.....	v
I.- Introducción.....	1
1.1.- Antecedentes y fundamentación científica.....	1
1.2.- Justificación de la investigación.....	48
1.3.- Problema.....	49
1.3.1.- Problema general.....	51
1.3.2.- Problema específico.....	51
1.4.- Conceptuación y operacionalización de las variables.....	52
1.4.1.- Definición conceptual de las variables.....	52
1.4.2.- Operacionalización de las variables.....	54
1.5.- Hipótesis.....	55
1.5.1.- Hipótesis general.....	55
1.5.2.- Hipótesis específicas.....	56
1.6. Objetivos.....	56
1.6.1.-Objetivos General.....	56
1.6.2.-Objetivos Específicos.....	56
II.- Metodología.....	57
2.1.- Tipo y diseño de investigación.....	57
2.2.-Instrumentos y fuentes de investigación.....	58
2.3.- Procedimiento y Análisis de la información.....	58
2.4.-Población.....	59
III.- Resultados.....	61
3.1.- Descriptivos.....	61
3.2.- Prueba de hipótesis.....	64
IV.-Análisis y discusión.....	70

V.- Conclusiones y recomendaciones.....	73
5.1. Conclusiones.....	73
5.2. Recomendaciones.....	74
VI.- Agradecimientos.....	76
VII.- Referencias bibliográficas.....	77
VIII- Anexos y apéndices.....	82
<b>Anexos</b>	
Anexo N°01: Matriz de Consistencia.....	83
Anexo N°02: Cuestionario.....	85
Anexo N°03: Guía de Observación.....	89
Anexo N° 04: Constancia de validación.....	91
Anexo N° 05: Interpretación de correlación (Rho de Spearman).....	92
Anexo N° 06: Ley N° 30001 de Reinserción económica y social para el Migrante Retornado.....	93
Anexo N° 07: Resolución Ministerial N° 225-2015-TR Aprueban el “Plan de Actuación para la Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el Exterior 2015-2016.....	96

## Índice de tablas

Tabla 1: Estadísticas de fiabilidad.....	59
Tabla 2: Estadígrafo que caracterizan la motivación y emprendedurismo.....	61
Tabla 3: Motivación.....	63
Tabla 4: Emprendedurismo.....	63
Tabla 5: Análisis de correlación entre la motivación y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior.....	65
Tabla 6: Análisis de correlación entre la motivación del logro y afiliación con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior.....	66
Tabla 7: Análisis de correlación entre la motivación del poder y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior.....	67
Tabla 8: Análisis de correlación entre el plan de actuación de productividad autoempleo productivo y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior.....	68



## **Índice de figuras**

Figura 1: Clasificación de las teorías de motivación (Chiavenato-I.).....	14
Figura 2: Impulsos Motivadores.....	18
Figura 3: Jerarquía de las necesidades de MASLOW.....	21
Figura 4: Teoría ERC (Alderfer).....	22
Figura 5: Teoría de la Motivación (Herzberg).....	25

## **Índice de cuadros**

Cuadro 1: Planes Presentados y ganadores.....	37
Cuadro 2: Criterios de Evaluación de Planes de Negocios.....	38
Cuadro 3: Criterios de Evaluación de Planes de Mejora de Negocios en marcha.....	39

## **I. Introducción**

### **1.1 Antecedentes y fundamentación científica**

**Afirma, Rivera (2014).** Que, la motivación como fuerza impulsora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo donde logra su mayor preponderancia, la cual ocupa la mayor parte de la vida humana y permite vivir los días con más armonía, ayuda a experimentar de alguna manera un mayor bienestar en la vida de cada individuo. En cuanto a la teoría de McClelland, sobresale del estudio la necesidad de logro, lo que representa que los trabajadores buscan alcanzar las metas propuestas y obtener la oportunidad de crecimiento.

Sin embargo, carecen de apoyo que le ayuden a valorarla, para que esta se traduzca posteriormente en logros, emprendedurismo con alcances empresariales.

**Afirma, Vargas (2013).** "Los resultados referente a los niveles de motivación tanto en orientación al logro como de afiliación han sido promedio, sin embargo, en cuanto al resultado del nivel de motivación de poder es alto". Existen también necesidades más elevadas no sólo surgen a medida que se van satisfaciendo las más bajas, sino sobre las más bajas de acuerdo a la jerarquía de necesidades.

**Según, Vargas (2007).** Analizando la relación entre la motivación de logro y autoeficacia emprendedora se encontró una correlación positiva y significativa en el contexto de los estudiantes universitarios del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del cusco, (...). Los estudiantes del área de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco presentan mayor intencionalidad emprendedora y mayor motivación del logro. Lo cual presenta un potencial mayor para la creación de empresa en la Región Cusco.

Las propias motivaciones que despiertan las personas el deseo mismo de levantar un negocio deben ser el resultado (logro) de unas ambiciones sanas de una decisión positiva y real.

**Afirma, Bisetti (2015).** Existe una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015, (...). El grado de motivación laboral del personal subalterno que labora en la Institución Armada del Perú, 2015, donde se realizó el estudio, corresponde mayormente al Nivel alto con 53.6 %, muy alto 25.2 %, medio 15.9 %, mientras que un 5.3 % presentaron bajo nivel de motivación laboral, (...). El nivel de desempeño laboral del personal subalterno que labora en una Institución Armada del Perú, 2015, corresponde mayormente al Nivel promedio con 50.3 %, alto en 48.3 %, mientras que un 1.3 % presentan bajo nivel en su desempeño laboral, (...). Existe correlación baja entre la dimensión de logro y la variable desempeño laboral, en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015, (...). Existe correlación inversa muy baja entre la dimensión de poder y la variable desempeño laboral, en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015, (...). Existe correlación inversa muy baja entre la dimensión de afiliación y la variable desempeño laboral, en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015.

**Afirma, Coaguila (2009).** El nivel de voluntad emprendedora que alcanzan los emprendedores en las mypes del distrito de Moquegua, Región Moquegua, 2009, es el nivel medio. En ese sentido, 174 emprendimientos, que representan el 55.2% del conjunto muestreado, se distribuyen en esta categoría. Esto implica que, en la mayoría de emprendimientos, las dudas del emprendedor tienden a imponerse sobre el deseo e impulso que lo llevan a poner en marcha el negocio, (...). El nivel de proyección empresarial en el que se ubican las mypes del distrito de Moquegua, Región Moquegua, 2009,

es el emprendimiento simple, pues la mayoría de mypes no supera este nivel. En ese sentido, 251 emprendimientos, que representan prácticamente el 80% de la muestra, se distribuyen en esta categoría. Esto implica que su proyección como empresa es muy limitada. En consecuencia, cabe sospechar que su actividad se realiza más para proveer al emprendedor un medio de subsistencia, antes que con la intención de levantar un negocio con auténtica proyección empresarial, (...). Existe una relación de influencia significativa entre la voluntad emprendedora y el nivel de proyección empresarial en las mypes del distrito de Moquegua, Región Moquegua, 2009. Considerando que la actividad empresarial involucra la aplicación de competencias personales determinadas y la adopción de rasgos actitudinales específicos por parte del emprendedor, en el emprendedor de las mypes del distrito de Moquegua, Región Moquegua, se verifica un conjunto de actitudes predisponentes, definido como voluntad emprendedora, que influye significativamente en la proyección empresarial, entendiéndose ésta como la expectativa que guía el proceso de formalización de operaciones por el cual un emprendimiento adquiere la condición de empresa.

Sin embargo, no existe compromiso de las instituciones a fin de fomentar y desarrollar actividades de aprendizaje, encuentros y experiencias de intercambios que posibiliten que el emprendedor despierte y potencie aquellas actitudes y motivaciones.

**Según, Peña (2014).** No se cuenta con sistemas de capacitaciones que podrían ser motivadores de una mayor productividad, (...). La baja Institucionalidad se convierte en una limitación que impide la sostenibilidad de largo plazo de los nuevos negocios para que pasen a ser empresas establecidas), (...). Logro de objetivos y el esfuerzo de los trabajadores no son reconocidos por el jefe ya que cuenta con escaso nivel de preparación.

Al respecto, considero que a pesar de ello, se sienten motivados por conseguir objetivos, como es el caso de nuestro trabajo de investigación.

**Afirma, Cardozo (2010).** A su vez otros autores como Morris (1998) sugieren que en realidad el desarrollo empresarial ocurre en distintas intensidades. Desde esta perspectiva toda persona y toda organización realiza tareas emprendedoras en algún momento. Algunos las hacen más seguido y algunos hacen cosas más innovadoras, (...). En particular la aplicación de un pensamiento estratégico en las etapas iniciales de la gestación de una empresa plantea también ciertas divergencias en los investigadores. También la relación de esta aplicación y el desarrollo y performance de la empresa. La formación de estrategia por el emprendedor parecería estar más ligada hacia un enfoque emergente que planeado. El enfoque emergente sería más relevante que la aplicación de un planeamiento o esquema decisional generalmente ejemplificado en las empresas nacientes con la realización de un plan de negocio, (...). Profundizar la motivación para emprender como etapa temprana de una gestación Profundizar empresarial desde una perspectiva emocional y no sólo racional. El avance sostenido en el estudio del cerebro humano (neurociencia) y su aplicación a otros campos del conocimiento como por ejemplo la toma de decisiones en el campo de la administración, está permitiendo, y al mismo tiempo quizás desvirtuando, la concepción clásica de un ser humano totalmente racional al momento de la toma de decisiones. El emprender con alto modelo de rol tiene un componente emocional que no necesariamente está ligado a la racionalidad estrictamente económica, (...). Los emprendedores y los no emprendedores coinciden en el principal obstáculo a enfrentar al momento de emprender, la obtención de capital. Particularmente, las principales obstáculos que mencionan las personas que no han emprendido para poder emprender son “la obtención de capital para poner en marcha la empresa”,

“la inexperiencia en hacer negocios”, “la tranquilidad que sentía al cobrar un sueldo donde estaba empleado”, y “la cantidad de trámites y habilitaciones oficiales necesarias para crear la empresa”. En comparación, los principales obstáculos de los emprendedores al momento de emprender son “la obtención de capital para poner en marcha la empresa”, “el costo que implicaba emplear otra/s persona/s (laborales, previsionales, etc.)”, “la inexperiencia de hacer negocios”, y “la cantidad de trámites y habilitaciones oficiales necesarias para crear la empresa.

**Dice, Malaspina (2008).** Que, hay dos tipos de experiencias vitales que nos dan razones para suponer que existe una intuición optimizadora. El primer tipo de experiencias tiene que ver con el hecho de que en la vida cotidiana, con frecuencia estamos afrontando problemas de optimización (buscamos el mejor camino para ir de un lugar a otro, tratamos de hacer la mejor elección al hacer una compra, buscamos la mejor ubicación cuando vamos a un cine o a un teatro, etc.); y el segundo tipo de experiencias está relacionado con el hecho de que somos sujetos que experimentamos sobre nosotros mismos cómo, con el paso del tiempo, ciertas características vitales (por ejemplo, la fortaleza física, la salud, etc.) van variando y pasan por momentos críticos (máximos o mínimos). Un sustento importante para esta conclusión está en la “ciencia cognitiva de la matemática” (Lacoft y Nuñez, 2000; Nuñez 2000), según la cual las estructuras matemáticas que construyen las personas tienen su origen en los procesos cognitivos cotidianos.

Al respecto, para encontrar lo que nos proponemos, debemos afrontar los problemas con los criterios que nos dan la experiencia y la intuición, aunque no necesariamente nos conlleve a la solución óptima.

**Según, Muguersa & Salvador (2013).** *Las habilidades* gerenciales que están presentes en el jefe de Hostal “Inti” perteneciente a Negocios Asenjo según la percepción de los trabajadores fueron: autocontrol de impulsos,

asertividad y dirección hacia el cambio, los cuales influyen de manera positiva en el clima organizacional y en el comportamiento de sus trabajadores. Asimismo, son aspectos favorables para la toma de decisiones operativas que le permitirán a la empresa perdurar en el tiempo, adaptándose a las oportunidades que presente el entorno, (...). Por otro lado, los trabajadores de Hostal “Inti”, consideraron estar de acuerdo con el clima organizacional que perciben en la empresa, lo cual es bueno porque existe consideración por el personal y las *buenas relaciones* prevalecen en el entorno de trabajo. Además entre el dueño y los trabajadores se percibe un ambiente de confianza, apoyo mutuo, compañerismo y relaciones respetuosas especialmente con las personas que llevan tiempo laborando. Sin embargo el jefe de Hostal Inti tiene que mejorar algunos aspectos que haga que la percepción de los trabajadores cambie a la categoría “A” para lograr su total acuerdo.

**Como afirma, Cruz & Romero (2014).** A partir de los nueve módulos del modelo CANVAS se pudo establecer principalmente el segmento de mercado que son tres empresas de confección de jeans, definir la propuesta de valor que se puede generar a partir del modelo de negocio en los accesorios publicitarios que a grandes rasgos es el diseño y la calidad, por ser características apreciables en las empresas de confección de jeans.

**Linares (2006)** afirma, Los micro emprendimientos se desenvuelven en débiles condiciones referidas a competencias, experiencia y calificaciones, las cuales se adquieren principalmente en el proceso social y no en la educación básica formal, asimismo el autor destaca una sugerencia que hasta ahora no ha sido abordada debidamente: Si se conociera mejor las condiciones bajo las que se forma y desempeña un emprendedor, podrían diseñarse estrategias enfocadas a promover un sector MYPE más competitivo, con mayores probabilidades de crecimiento y sostenibilidad.



Para que la actividad emprendedora de un país se dinamice, no basta con que los individuos tengan valores y competencias para iniciar nuevos negocios; es fundamental que el entorno macroeconómico y empresarial aporte con un adecuado ecosistema que genere una cultura de apoyo.

**Claros & LLaja (2015).** Los factores que inciden en el nivel de emprendimiento y creatividad alcanzado por los alumnos de la carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego semestre 2015-10 de la ciudad de Trujillo más importante son: Emocionales, perceptuales y el entorno físico y social, (...). No existe en la institución un conjunto de actividades orientadas a promover el emprendedurismo sin embargo, el plan estratégico institucional y el plan estratégico de la Escuela de Administración el emprendedurismo se constituye como valor.

A pesar de estas limitaciones ellos emprenden aprovechando su actitud, actividad, y sus aspiraciones, sin considerar su sostenibilidad en el tiempo.

**Agapito & Manay (2015).** Afirma, gran parte de la muestra encuestada considera importante el desarrollo de habilidades, actitudes y destrezas con el fin de utilizarlas como apoyo en el fortalecimiento y educación de la red Oriflame. El perfil de un prospecto representa la base del negocio ya que este tipo de personas aportan un trabajo con un enfoque diferente, basado en metas a corto, mediano y largo plazo. Por lo tanto si poseemos un buen prospecto en la red obtendríamos el crecimiento saludable que se busca y por ende su fortalecimiento en el tiempo.

Podemos afirmar que el uso de habilidades emprendedoras vuelven efectiva a una red, ya que podríamos considerarla una herramienta humana, potenciadora y ejecutora en el Mercadeo en Red. En la investigación, determinamos habilidades como: el “emprendimiento” característica más marcada en el estudio, con un 33% de población femenina entre los 50 años

a más, cuya habilidad permite a las personas generar estrategias para lograr nuevos contactos (prospectos), comunicar, organizar eventos dentro de la misma red de mercadeo; “Carisma” marcada por un 21% de socias entrevistadas, quienes mediante esta habilidad motivan a su red, logrando generar compromiso con sus metas; “Iniciativa” habilidad que se determina por un 21% de socias quienes consideran que tomar la decisión en este negocio y dar el ejemplo a los demás conlleva a obtener resultados.

En cuanto al análisis de las actitudes del prospecto, llegamos a concluir que, sin estas no se puede direccionar conocimientos y habilidades para cumplir metas trazadas en la red. En la investigación se identificó algunas de estas actitudes como: el entusiasmo (21%) característica que los hace únicos frente a los demás; la perseverancia (20%) que es la clave para obtener éxito en este negocio y el optimismo (20%) capacidad para juzgar las cosas de manera positiva. Todas estas actitudes se manifiestan en socias de Oriflame entre los 30 a 49 años.

Al identificar las destrezas en nuestros prospectos del negocio Oriflame, nos permitirá identificar su capacidad para poder retroalimentar y fortalecer sus conocimientos mediante la educación individual y capacitaciones dictadas por la líder y la empresa. En nuestra investigación obtuvimos que 54% de socias consideran importante planificar sus metas y acciones para alcanzarlas, además de enseñar a las socias de su red la importancia de planificar y de educarse mediante capacitaciones; de esta manera desarrollar una red fortalecida en el tiempo. Otra de las destrezas identificada es el logro de metas (97%), donde socias de 40 a 49 años están más comprometidas con el logro de estas.

Los valores generan circunstancias beneficiosas para el prospecto, porque entiende la importancia de aplicar principios de su vida en el negocio, generando identificación, sentido de pertenencia, motivación y

perseverancia en los miembros de su equipo de trabajo, logrando de esta manera una red desarrollada en educación y valores para obtener en el futuro como resultado: prosperidad.

El prospecto ideal para el desarrollo del negocio multinivel es aquel que cuenta con todas las características antes indicadas, sin embargo como señalamos en la introducción de nuestro trabajo en la práctica no suelen tomarse en cuenta, debido a que muchas socias trabajan de manera empírica y solo por obtener un ingreso, mas no se interesan por educarse y educar a su red.

Gracias a esta investigación se pudo estructurar un perfil del prospecto que permitirá el fortalecimiento de la red enfocando nuestro trabajo y nuestro tiempo en la búsqueda de personas con este perfil, que aporten al desarrollo de la red.

Sin embargo, las características que debe tener un emprendedor ideal, no es considerado en la práctica, limitando su desarrollo y crecimiento en el mundo de los negocios, causando la falta de compromiso, el debilitamiento en su organización alcanzando su extinción en el tiempo.

**Jara (2009).** La mística de exigencia: es planteada desde el interior del sujeto como una forma de hacer progresar al hombre en su proyecto como persona. Se pretende hacer sacar al joven aquellos valores profundos que lleva dentro, impulsándole siempre de acuerdo a su capacidad hacia lo máximo. Se caracteriza por ser razonada, flexible y amorosa. “Si al joven se exige poco, no da nada. Si se le exige, da más, (...). El espíritu combativo es la actitud interior de lucha consigo mismo, para no dejarse vencer por el mal e ir tras el bien. Esto supone esfuerzo constante para vencer las dificultades y alcanzar pequeñas victorias sobre las pasiones; implica, también, aprender a

perder el miedo al fracaso, pues, lo esencial no es la victoria sino la lucha tenaz. Tiene el siguiente lema: “si no avanzo, retrocedo”.

**Nuñez (1996).** Realizó una investigación sobre “el espíritu emprendedor y el plan de negocios de la empresa” el estudio es un acercamiento descriptivo hacia uno de los fenómenos más interesantes de la actualidad: el espíritu emprendedor, manifiesta los distintos planteamientos en torno a quién es y quién no es un emprendedor, la personalidad, los mitos, valores y motivadores de los emprendedores y algunas opiniones de gran consenso versus otras de opiniones muy contrarias.

**Zorrilla (2013).** Dentro de las múltiples competencias que desarrollaron los jóvenes emprendedores en la capacitación, destacan tres competencias asociadas al logro: el buscar oportunidades, el compromiso y la calidad. Con la combinación de estas, los emprendedores habrían iniciado una sólida ruta hacia la consolidación de sus negocios a largo plazo. La importancia de estas competencias, se ve reflejada en la actitud demostrada por los emprendedores en momentos apremiantes de su negocio y vida personal, pues se han superado numerosos obstáculos y limitaciones, de índole comercial, tributaria, legal y territorial. Aunado a ello, el limitado nivel de instrucción, el escaso apoyo de agentes externos y una serie de desventajas económicas y financieras, que sin embargo no han detenido no solo la permanencia sino el crecimiento, aunque desordenado, de la actividad comercial de los emprendedores, (...). Por el lado de las competencias que menos se desarrollaron en los emprendedores, encontramos que estas estaban asociadas a competencias relacionadas a la planificación, tales como el fijarse metas, planeación y monitoreo sistemático. Esto de algún modo podría justificarse, ya que los emprendedores no cuentan con disponibilidad de tiempo exclusivo para realizar las acciones mencionadas. Sin embargo es innegable que ello los pondría en desventaja frente, ya que difícilmente

puede gestionarse bien lo que no se mide, además de generarse incertidumbre en las expectativas que tienen, (...). Hay básicamente 4 factores, por parte de los emprendedores(as), que limitan o impactan desfavorablemente: Sus costumbres o hábitos, los cuales representan el mayor problema de resistencia al cambio, a la adaptación, a la tolerancia. Es muy difícil romper este esquema en los emprendedores(as). Parecería un tema de idiosincrasia, el cual no solo está arraigado en los jóvenes, sino en la mayoría de los hombres y mujeres del país; el temor o miedo, generalmente ocurre cuando deben dar un paso importante en su idea, negocio o empresa. Este factor representaría un determinante para comprobar el perfil emprendedor de un joven. Pues es donde más deserción se observa, tanto de ideas de negocios, así como de acciones puntuales que conlleven a una mejora del negocio; la economía, raramente encontramos un plan de negocio o uno en funcionamiento que tenga asignado cierto porcentaje de utilidad o algún monto mínimo como presupuesto para publicidad, campañas publicitarias, capacitación, asesoría, etc., (...). Durante la juventud se empiezan a satisfacer aspiraciones personales, asumir independencia económica y hallar un lugar en la sociedad. Las dificultades para ingresar al mundo laboral repercuten en un mayor riesgo de pobreza y pérdida de capacidades para la sociedad. Muchos jóvenes permanecen atrapados en trabajos temporales y de bajos ingresos, usualmente en el sector informal, por esa razón los más emprendedores optan por tener un negocio propio, pero solo en pocos casos sus negocios llegan a ser sostenibles. Esta investigación ha permitido identificar qué factores han contribuido a la sostenibilidad de los micro emprendimientos. Uno de ellos tiene que ver con el perfil y características de los jóvenes. Los y las participantes del *Programa de Empleo Juvenil* con emprendimientos más sostenibles.

**López & Loyola (2010).** Con la implementación del sistema de control interno se han mejorado el proceso de almacén, ha desarrollado sus operaciones de manera correcta comprobándose el incremento de la eficiencia en los procedimientos del mismo. Asimismo la adición de documentos como Kárdex (entradas y salidas), tarjetas de préstamos y devoluciones permitieron tener una información más razonable y un control más eficiente, (...). La implementación de un sistema de control interno como el kardex y otros documentos de control, los emprendedores podrán tener una mejor administración de sus recursos, llevando un control efectivo y confiable de las entradas y salidas del bien o producto.

**Sandoval (2016).** Se concluye la falta de un centro de emprendimiento y de programas de formación para emprendedores en la Facultad Ciencias Económicas Administrativas y Contables, que genere en los estudiantes el emprendedurismo, tener iniciativas, actitudes emprendedoras y motivando a la generación de empresas y no sólo aspiren a ser empleados de una empresa o institución.

### **Motivación**

**Newstrom (2007).** “*La Motivación*, es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional” (p. 101)

**Koontz & Weihrich. (2008, pág. 284).** “*La motivación* es un término general que aplica a todo tipo de impulsos, deseos necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfarán esos impulsos y deseos e inducirán a los subordinados a actuar de la manera deseada” (p. 284).

**Robbins (1994).** Son procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta, (...). *La motivación* es el proceso que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo, (...). *La motivación* es la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

**Chiavenato (2006).** Definir exactamente el concepto de *motivación* es difícil, dado que se ha utilizado en diversos sentidos. De manera general, motivo es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento. Ese impulso es la acción puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo. En ese aspecto, la motivación está relacionada con el sistema de cognición de la persona.

### **Teorías motivacionales**

Existen diversas teorías e investigaciones desde diferentes perspectivas; el tema es sumamente complejo. Sabemos que cada persona se siente atraída por un conjunto de metas. Si la organización pretende prever el comportamiento con cierta exactitud, es preciso que sepa algo sobre ese conjunto de metas y sobre lo que hará cada persona para alcanzarlas a su manera. Podemos clasificar las teorías de la motivación en tres grupos: las teorías del contenido (que se refieren a los factores internos de la persona y a la manera en que éstos activan, dirigen, sustentan o paralizan su comportamiento, o sea, las necesidades específicas que motivan a las personas), las teorías del proceso (que describen y analizan la serie de pasos

que activan, dirigen, mantienen o paralizan el comportamiento) y las teorías del refuerzo (que se basan en las consecuencias de un comportamiento exitoso o fallido). Como se puede apreciar en la figura siguiente, clasificación de las teorías de motivación.



**Figura 1** Clasificación de las teorías de motivación.

Fuente: Chiavenato I., p.p, 43-58

### **Motivaciones de McClelland.**

**McClelland (1966).** Ha contribuido a la comprensión de la motivación al identificar tres tipos de necesidades básicas motivadoras. Las clasifica como la necesidad de poder, la necesidad de afiliación, y la necesidad de logro. Se ha realizado investigación considerable sobre los métodos de probar a las personas con respecto a los tres tipos de necesidades y McClelland y sus



asociados han investigado de manera sustancial, especialmente sobre la necesidad de logro, en la búsqueda de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables.

La gente tiende a desarrollar ciertos impulsos motivadores como producto del ambiente cultural en que vive, los cuales afectan en la forma en la que la gente considera su empleo y enfoca a su vida. Gran parte de interés de estos modelos de motivación se generó a partir de la investigación de David C. McClelland, de la universidad de Harvard. Este autor desarrolló un esquema de clasificación que subraya tres de los más dominantes impulsos y señala su significado para la motivación. Sus estudios revelaron que los impulsos motivadores de las personas reflejaban los elementos de la cultura en la que había crecido: su familia, escuela, iglesia y libros. En la mayoría de las naciones uno o dos de los patrones de motivación tendían a estar muy arraigados entre los trabajadores por que habían crecido con antecedentes similares. La investigación de McClelland se enfocó en los impulsos del logro, afiliación y poder como apreciamos en la figura 2 siguiente.

### **Motivación del logro**

**Como afirma Newstrom (2007, p. 102).** Es el impulso que estimula a algunas personas para que persigan y alcancen sus metas. Un individuo con este estímulo desea alcanzar objetivos y ascender por la escalera del éxito. El logro es visto como algo importante principalmente por sí mismo, no sólo por las recompensas que lo acompañan.

Diversas características definen a los empleados orientados hacia los logros. Trabajan más duro cuando perciben que recibirán el crédito personal por sus esfuerzos, cuando el riesgo de fracaso es sólo moderado y cuando reciben una retroalimentación específica sobre su desempeño anterior. Las personas con un alto impulso de logro asumen la responsabilidad de sus acciones y

resultados, controlan su destino, buscan una retroalimentación periódica y les gusta ser parte de un esfuerzo individual o colectivo para ganar una meta. Como administradores tienden a esperar que sus empleados también se orientan al logro. Estas altas expectativas dificultan algunas veces a los administradores orientados hacia el logro el delegar con eficacia y el que los empleados “promedios” satisfagan las demandas de sus jefes.

Las personas con una necesidad de logro tienen el intenso deseo del éxito y un igual temor intenso del fracaso. Quieren ser desafiados y se establecen metas moderadamente difíciles (más no imposibles). Asumen un enfoque realista al riesgo; no es probable que sean jugadores, sino más bien prefieren analizar y evaluar problemas, asumir la responsabilidad personal de ver que se realice el trabajo y les gusta la realimentación pronta y específica sobre cómo se desempeñan. Tienden a ser inquietos, les gusta trabajar largas jornadas, no les preocupa mucho el fracaso cuando ocurre y les gusta dirigir su propio espectáculo.

### **Motivación de afiliación**

**Newstrom (2007, p. 103).** Afirma que, Es un impulso para relacionarse socialmente con las personas. Las comparaciones de personas motivadas por la afiliación ilustran la forma que ambos patrones influyen en la conducta. La gente orientada hacia el logro trabaja más duro cuando sus jefes les proporcionan una evaluación detallada con su conducta laboral. Por su parte las personas que se inclinan hacia la afiliación trabajan mejor cuando se les elogia por sus actitudes favorables y su cooperación. La gente motivada por el logro eligen auxiliares que sean técnicamente capaces, con poca consideración por sus sentimientos personales respecto de ellos; los que están motivados por la afiliación tienden a elegir amigos y personas

agradables, pues sienten una satisfacción interna cuando están con amigos y desean libertad en el trabajo para desarrollar tales relaciones.

Los administradores con fuertes necesidades de afiliación puede tener dificultades con su nivel de eficacia. Aunque una gran preocupación por sus relaciones sociales positivas suele generar un ambiente de trabajo cooperativo, el excesivo interés en la dimensión social puede interferir con el proceso vital de lograr que las cosas se hagan. Los administradores orientados hacia la afiliación pueden tener problemas para asignar tres complejas, dirigir las actividades de trabajo y vigilar la eficacia de las labores.

Las personas con una alta necesidad de afiliación por lo común derivan placer cuando son amados y tienden a evitar el dolor cuando son rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe mantener relaciones sociales placenteras, disfrutar un sentido de intimidad y comprensión, estar presto para consolar y ayudar a otros en problemas y disfrutar una interacción amistosa con los demás.

### **Motivación de poder.**

**Newstrom (2007, p. 103).** Dice que la afiliación de poder, es un impulso para influir en la gente, asumir el control y cambiar situaciones. Las personas motivadas por el poder desean causar un gran efecto en sus organizaciones, y están dispuestas a asumir riesgos con ese propósito. Una vez que obtienen el poder, pueden usarlo con fines constructivos o destructivos.

La gente motivada por el poder puede ser excelente administradora, si sus impulsos los inclinan a obtener poder institucional y no poder personal. El poder institucional es la necesidad de influir en la conducta de otros para el bien de la organización. Las personas con esta necesidad buscan el poder por medios legítimos y ascienden a puestos de liderazgo mediante un desempeño

exitoso, por lo que son aceptados por otros. Sin embargo, si los impulsos de un empleado lo dirigen a lograr poder personal, tiende a perder la confianza y respeto de empleados y compañeros, y se convierte en un líder organizacional fracasado.

<b>Logro</b>	Impulso para alcanzar objetivos y seguir adelante
<b>Afiliación</b>	Impulso para relacionarse bien con otras personas
<b>Poder</b>	Impulsos para influir en personas y situaciones

**Figura 2** Impulsos motivadores

Fuente: Newstrom J., p. 102.

### **Jerarquía de las necesidades de Maslow.**

**Según, Chiavenato (2007, p.p. 283-284).** Afirma que, Una de las teorías de la motivación más referidas es la teoría de la jerarquía de las necesidades propuesta por el sicólogo Abraham Maslow. Maslow veía las necesidades humanas en la forma de una jerarquía, En la base de la pirámide están las necesidades más elementales y recurrentes (denominadas necesidades primarias), en tanto que en la cima se encuentran las más sofisticadas y abstractas (las necesidades secundarias).

**Necesidades fisiológicas.** Constituyen el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra el frío o calor), o el deseo sexual (reproducción de la especie). También se denominan necesidades biológicas o básicas, que exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

Orientan la vida humana desde el nacimiento, además, la vida humana es una búsqueda continua y constante de la satisfacción de estas necesidades

elementales, pero inaplazables. Monopolizan el comportamiento del recién nacido y predominan en el adulto sobre las demás necesidades humanas, al no satisfacerlas. Son las necesidades relacionadas con la subsistencia y existencia del individuo. Aunque son comunes a todos los individuos, requieren diferentes grados de satisfacción individual.

Su principal característica es la premura, si alguna de ellas no se puede satisfacerse, domina la dirección del comportamiento de las personas.

**Necesidades de seguridad.** Constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas, llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, la huida ante el peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y predecible, son manifestaciones típicas de estas necesidades. Surgen en el comportamiento humano si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Al igual que aquellas, también están estrechamente ligadas con la supervivencia de las personas.

Las necesidades de seguridad tienen gran importancia, ya que en la vida organizacional las personas dependen de la organización, y las decisiones administrativas arbitrarias o las decisiones inconsistentes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo.

**Necesidades sociales.** Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen en el comportamiento si las necesidades elementales (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas. Sí las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, la persona se torna reacia, antagónica y hostil con las personas que la rodean. La frustración de estas necesidades

conduce, generalmente a la desadaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y recibir afecto es un motivador importante del comportamiento humano al aplicar la administración participativa.

**Necesidad de autoestima.** Están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa la persona, es decir, con la autoevaluación y la autoestima. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración. La satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede provocar sentimiento de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, las cuales a la vez pueden llevar al desánimo o a ejecutar actividades compensatorias.

**Necesidad de autorrealización.** Son las necesidades humanas más elevadas, se encuentran en la cima de la jerarquía. Estas necesidades llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse como criaturas humanas durante toda la vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades de la persona. Las necesidades de autorrealización, se relacionan con autonomía, independencia, autocontrol, competencia y plena realización del potencial de cada persona, de los talentos individuales.

Las cuatro necesidades anteriores pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas que las personas se dan a sí mismo por ejemplo, sentimiento de realización y que no son observables ni controlables por los demás. Las demás necesidades no motivan el comportamiento si se han satisfecho, por su parte, las necesidades de autorrealización pueden ser insaciables, puesto que a más recompensas obtenga la persona, más importante se vuelven y deseará satisfacer dichas necesidades cada vez más. No importa qué tan satisfecha esté la persona, pues ésta siempre querrá más.



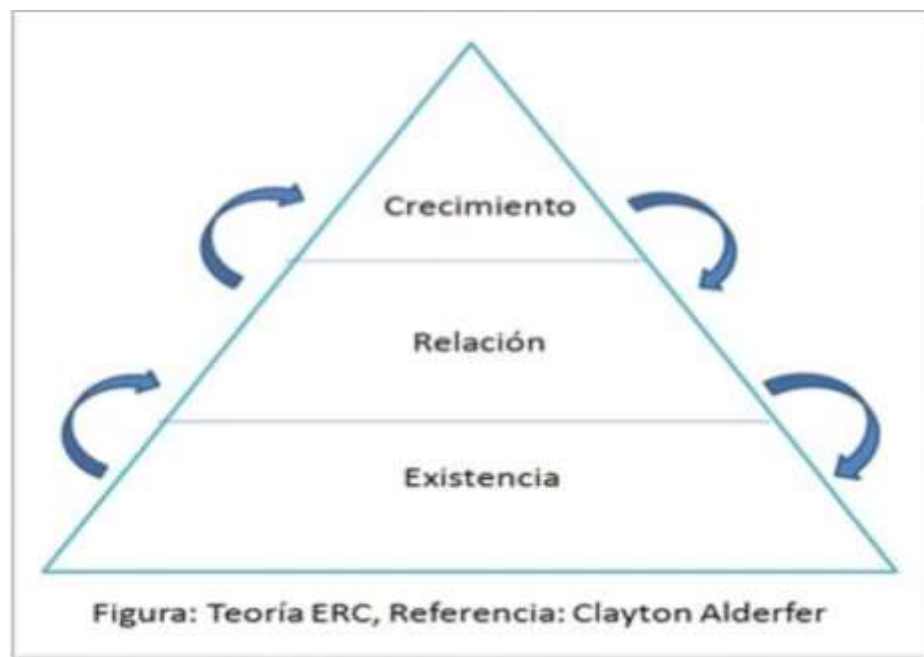
**Figura 3 Jerarquía de las necesidades de MASLOW**

Fuente: Chiavenato I., p. 51.

### **Teoría ERG de Alderfer**

La teoría ERG de Clayton Alderfer es similar a la jerarquía de las necesidades de Maslow. Sin embargo, la teoría ERG sólo tiene tres categorías: necesidades de existencia (similar a las necesidades básicas de Maslow), necesidades de relación (relativas a relacionarse con otros de manera satisfactoria) y necesidades de crecimiento (refiriéndose al autodesarrollo, creatividad, crecimiento y competencia). Así, ERG se refiere a esas tres categorías de existencia, relación y crecimiento. Alderfer sugiere que podemos ser motivados por las necesidades o varios niveles al mismo tiempo.

Por ejemplo ir a trabajar para ganarnos la vida (satisfacción de necesidades de existencia) y al mismo tiempo ser motivados por las buenas relaciones con los compañeros de trabajo. También, según Alderfer, cuando las personas experimentan frustración a un nivel, se enfocan en una categoría de necesidades a un nivel más bajo.



**Figura 4 Teoría ERC (Alderfer C.)**

Fuente: Newstrom J., p. 105.

### **Teoría de la motivación de Herzberg.**

**Chiavenato (2007, p. 286).** Dice, Maslow, sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas, enfoque orientado hacia el interior; Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, enfoque orientado hacia el exterior.

La motivación de las personas depende de dos factores.



**Factores higiénicos.** Condiciones que rodean al individuo al trabajar; comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otras.

Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en la satisfacción y comportamiento de los trabajadores.

La expresión higiene refleja con exactitud su carácter preventivo profiláctico, y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Si estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera, si son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción, siendo estos.

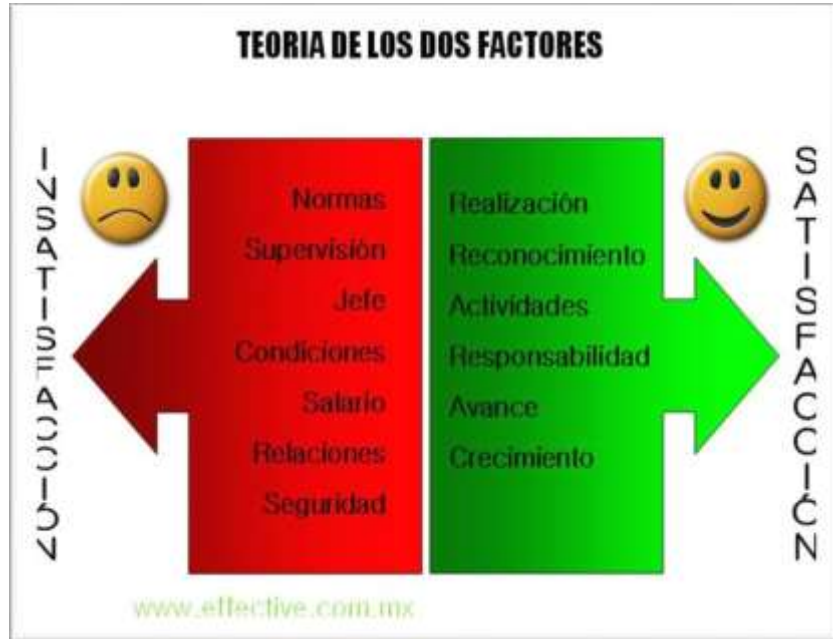
- a. Condiciones de trabajo y bienestar.
- b. Políticas de la organización y administración.
- c. Relaciones con el supervisor.
- d. Competencia técnica del supervisor.
- e. Salario y remuneración.
- f. Seguridad en el puesto.
- g. Relaciones con los colegas.

**Factores motivacionales.** Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales. El término

motivación incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significado para el trabajo.

Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial, al ser precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen.

- a. Delegación de la responsabilidad.
- b. Libertad de decidir cómo realizar el trabajo.
- c. Posibilidades de ascensos.
- d. Utilización plena de las habilidades personales.
- e. Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos.
- f. Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña)
- g. Ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o vertical)



**Figura 5 Teoría de la Motivación (Herzberg)**

Fuente: Koontz H. p.289

### **Teoría motivacional de la expectativa.**

**Newstrom (2007, p. 115).** Un enfoque ampliamente aceptado de la motivación es el modelo de las expectativas, desarrollado por Victor H. Vroom, ampliado y perfeccionado por Porter, Lawler y otros. Vroom explica que la que la motivación es el producto de tres factores. Cuánto la persona desea obtener una recompensa (valencia), su propio cálculo de las probabilidades de que el esfuerzo genere el rendimiento adecuado (expectativas) y su cálculo de que el rendimiento genere la retribución o recompensa (Instrumentalidad). Esta relación se expresa en la fórmula siguiente formula.

Valencia X Expectativas X Instrumentalidad = Motivación

**Valencia.** Se refiere a la preferencia de la persona por recibir una recompensa. Es una expresión de la dimensión de su deseo de alcanzar un

objetivo. La valencia de una retribución en el individuo está condicionada por la experiencia y puede variar significativamente con el paso del tiempo, en la medida en que se satisfacen antiguas necesidades y surgen otras nuevas.

Es importante entender la diferencia entre las consecuencias de los modelos de motivación basados en necesidades y la idea de la valencia en el modelo de expectativas. En los modelos basados en necesidades se aplican generalizaciones amplias para predecir dónde un grupo de empleados podría tener impulsos más intensos o mayores necesidades insatisfechas. En el modelo de las expectativas, los administradores deben obtener información específica acerca de las preferencias individuales del empleado en relación con un conjunto de recompensas y luego continuar con la observación de los cambios en esas preferencias.

**Expectativas.** Es la intensidad de la creencia de que el esfuerzo personal con el trabajo lleve a terminar una tarea.

Una de las fuerzas que contribuyen a las expectativas de la relación esfuerzo-rendimiento es la eficacia personal del sujeto. Los empleados con alto nivel de eficacia personal tienden más a creer que el esfuerzo dará lugar a un rendimiento satisfactorio. La eficacia personal alta genera una evaluación de expectativas con valor alto.

En contraste con la eficacia personal alta, algunos trabajadores sufren el llamado, fenómeno del impostor. El impostor cree no ser tan capaz como parece serlo y, por consiguiente, teme que su incompetencia sea evidente para los demás. Está lleno de dudas acerca de sí mismo, tiene miedo de asumir riesgos y pocas veces pide ayuda. El impostor tiene de manera predecible evaluaciones de expectativas con valores bajos en relación de consigo mismo.

**Instrumentalidad.** Es la creencia del empleado que se le dará una retribución o recompensa toda vez que termine una tarea. En este caso, él elaborará otro juicio subjetivo acerca de las probabilidades que la empresa valore su rendimiento y proporcione retribuciones contingentes.

### **Teoría X y la Teoría Y de McGregor**

**Koontz (2008).** “señala que un punto de vista acerca de la naturaleza de las personas fue expresado por Douglas McGregor X y teoría Y.

Administrar sugiere McGregor debe empezar con la pregunta básica de cómo se ven los gerentes a sí mismo en relación con otros. Este punto de vista requiere algún pensamiento sobre la percepción de la naturaleza humana. Las teorías X y Y son dos series de suposiciones acerca de la naturaleza de las personas. McGregor escogió estos términos porque quería terminología neutral sin connotación de ser “buenas o malas”.

**Teoría X.** Las suposiciones “tradicionales” acerca de la naturaleza de las personas, según McGregor, están incluidas en la teoría X como sigue:

- a. Los seres humanos promedio sienten un desagrado por el trabajo y lo evitarán si pueden.
- b. Debido a esta característica humana de desagrado por el trabajo, la mayoría de las personas serán obligadas. Controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para hacerlas realizar un esfuerzo adecuado hacia el logro de los objetivos organizacionales.
- c. Los seres humanos promedio prefieren ser dirigidos, desean evitar la responsabilidad, tienen relativamente poca ambición y quieren seguridad ante todo.

**Teoría & McGregor** ve las suposiciones la teoría Y como sigue:

- a. El gasto del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar o descansar.
- b. El control externo y la amenaza de un castigo no son los únicos medios para producir esfuerzo hacia los objetivos organizacionales. Las personas ejercen autodirección y autocontrol en el servicio de los objetivos con los que están comprometidos.
- c. El grado de compromiso con los objetivos está en proporción con el tamaño de las recompensas asociadas con su logro.
- d. Los seres humanos promedio aprenden, en las condiciones apropiadas, no sólo a aceptar la responsabilidad, sino a buscarla.
- e. La capacidad de ejercer un grado relativamente alto de imaginación, ingenuidad y creatividad en la solución de problemas organizacionales está distribuido ampliamente, no estrechamente, en la población.
- f. Bajo las condiciones de la vida industrial moderna, las potencialidades intelectuales del ser humano promedio sólo son utilizadas de manera parcial.

### **Emprendedurismo**

**Afirma, Ibarra & Castrillo (2013).** Que, el enfoque psicológico establece que los emprendedores son agentes con características innatas o adquiridas en los primeros años de vida diferentes a las del resto de personas y trabaja sobre el supuesto que el emprendedor “nace y no se hace”. En cambio, el segundo enfoque considera que las características del emprendedor son adquiridas a lo largo de su vida mediante un proceso de socialización donde interactúa una serie de factores económicos, sociológicos, psicológicos,

culturales, etc. (variables más bien de tipo exógeno), (...). Actualmente existe un serio problema para formar y convencer a gran número de empresarios y emprendedores sobre la adopción real de perfiles tales como: *“empresa sostenible y sustentable”*, *“empresa socialmente responsable”*, *“responsabilidad social corporativa”* o simplemente *“responsabilidad social empresarial (RSE)”*.

**GEM, (2011).** Según el Informe Ejecutivo, Perú ocupó el tercer puesto en el mundo, de países con mayor índice en actividad emprendedora temprana, detrás de China y Chile. Perú registró una tasa emprendedora de 22.9%. Es decir, uno de cada cinco peruanos estaba realizando algún tipo de emprendimiento.

El Perú es un país de emprendedores. El 98% de las empresas en el Perú son micro y pequeñas empresas (Mypes) que son formadas por emprendedores. El emprendedor es aquella persona que tiene una buena idea y que tiene la capacidad de hacer que las cosas sucedan. Un emprendedor va a ser una persona capaz de promover cambios positivos, tiene pasión por lo que hace, es independiente, toma decisiones, enfrenta los problemas, asume riesgos y es persistente.

Un emprendedor debe ser innovador, que es el acto de crear o modificar un producto e introducirlo al mercado. Para innovar hay que arriesgar, y para arriesgar se debe tener pasión por lo que se hace. Un gran ejemplo es Steve Jobs, el ex CEO de Apple, un hombre visionario e innovador, que en un momento de su vida tuvo que abandonar su propia empresa y, en vez de decaerse, se dedicó a emprender otros nuevos negocios. Una frase de él lo define de cuerpo entero “Por mucho, Apple y Dell son las únicas en esta industria que hacen dinero. Ellos hacen esto para estar en Wal-Mart. Nosotros hacemos esto por innovación”.

Las motivaciones de un emprendedor pueden ser el deseo, la oportunidad o la necesidad. Emprender por oportunidad es la mejor alternativa. En el caso del Perú, según el Informe GEM 2011 la tasa de emprendimiento por oportunidad es el doble de la tasa de emprendimiento por necesidad; es decir, por cada dos emprendimientos de subsistencia existen cuatro por oportunidad.

Perú es uno de los países más emprendedores del mundo, pero la mayoría de sus emprendimientos son débiles y pequeños. Es el Estado quien debe crear un marco jurídico amigable que aliente el desarrollo y competitividad empresarial.

Por tanto, ser emprendedores innovadores en el Perú es un reto y una oportunidad. Y su desarrollo dependerá tanto de la sociedad civil, conformada por las empresas, universidades, inversionistas y de los mismos emprendedores; así como del respaldo que el gobierno les brinde.

**Cabello (2011).** El emprendedurismo es sin duda uno de los temas más apasionantes que ocupa el que hacer de muchas personas, la mayoría vinculada al entorno universitario. Las razones son múltiples, pero nuestra intención en esta ponencia no es disertar sobre las mismas. El objetivo es mostrar cuales son las manifestaciones emprendedoras que se están dando dentro del ámbito universitario por uno de los miembros más importantes de esa comunidad como lo es el sector estudiantil.

**Marulanda (2015).** Las Universidades tienen un rol importante en el fomento de las actitudes emprendedoras de los estudiantes se han estudiado diferentes formas y modalidades de cómo hacerlo. En este caso se analiza la experiencia realizada sobre el Concurso de ideas y Planes de Negocios y las lecciones que se han aprendido Krauss (2009).



**Hatten (1993).** “La educación tiene una responsabilidad central en identificar y fomentar a los que pueden ser emprendedores”.

**Ramírez (2007).** Enfoca la formación profesional de empresarios en torno a sus aptitudes de emprendedor. Se debe entender como emprendedores a las personas creativas que sin pretender ser dueños de una empresa estimulan la creación de entes empresariales, impulsan y promueven empresas y son exitosos en el campo de gerencia de empresas y de negocios. Según el autor es en este proceso de formación específica de emprendedores en donde se pone en marcha una metodología que contribuye al desarrollo de las aptitudes emprendedoras de los estudiantes”.

**Cuervo (2005).** Enfoca la formación profesional como elemento determinante de la creación del capital humano. Por ello se debe desarrollar un apoyo del sistema educativo a los emprendedores, a su función, vale decir, la enseñanza que se imparte en la Universidad Nacional San Martín de Tarapoto debe potenciar el capital humano, de enseñar a pensar bien en aras de conseguir un servicio o producto más competitivo, de mayor calidad y que satisfaga las necesidades latentes de todos los actores del campo de observación.

**Reyes (2013).** Describe cuál es el paquete de productos y servicios que crea valor para esos segmentos de mercado. Es lo que hace a las compañías únicas y diferentes y por lo cual sus clientes van a preferirlos por sobre otras empresas. Se basa en la satisfacción de problemas o necesidades de los consumidores al entregarles beneficios valiosos. Algunos de los elementos que crean valor para los usuarios pueden ser la novedad, la mejor en el desempeño, la individualización, el precio, la reducción de riesgos, la convivencia, etcétera.

## **Teorías de emprendedurismo.**

### **Emprendedurismo**

Proceso de identificar, desarrollar y dar vida a una visión, que puede ser una idea novedosa, una oportunidad o simplemente una mejor manera de hacer las cosas; y cuyo resultado final es la creación de una nueva empresa, formada bajo condiciones de riesgo y considerable incertidumbre.

**Ibarra & Castrillo (2013).** Emprendimiento con innovación, para creación y desarrollo de empresas con RSE, utilizando metodologías y análisis basados en exitosos modelos de emprendimiento como es el caso del “Global Entrepreneurship Monitor”, puede representar en el corto plazo nuevas estrategias sencillas, pragmáticas, y útiles para que el ciudadano común logre maximizar su riqueza basado en el concepto de sostenibilidad y sustentabilidad. Su motivación por crear nuevas empresas (ya sea por necesidad, oportunidad o realización personal) se debe desarrollar cada vez más en una cultura de emprendimiento social basada en metodologías científicas y con alto contenido de innovación.

**Audretsch (2004).** Refiriéndose al papel del empresariado en la sociedad, afirma que éste ha cambiado drásticamente en el último medio siglo, ya que habiendo decaído durante el período de la posguerra, en los últimos años el espíritu empresarial y la pequeña empresa se han convertido en el motor del desarrollo económico y social en todo el mundo.

**Gibb (2002).** Emplean términos similares como: emprendedurismo y emprendizaje, pero la palabra más reconocida es emprendimiento”. Tradicionalmente, en el contexto económico y empresarial, este término se ha asociado con la creación de pequeña y mediana empresa, sin embargo no existe un consenso sobre su definición.

El tema ha sido objeto de un progresivo número de estudios que se realizan desde diferentes ámbitos, destacándose los realizados por la academia en forma individual o en cooperación con organismos públicos y privados locales, regionales e internacionales. Una muestra de este creciente interés por el emprendimiento nivel mundial, es la creación del Global Entrepreneurship Monitor, “GEM”, un consorcio de investigación académica, cuyo objetivo es realizar estudios sobre la actividad empresarial en todas las latitudes del planeta. Inició en 1999 como un programa de investigación con la asociación entre London Business School y el Babson College para evaluar el nivel de actividad empresarial en 10 países. Desde entonces ha ido incrementando su cubrimiento hasta llegar a evaluar un total de 85 economías en 2013”.

### **Emprendedor**

Persona que hace algo, pero fuera del ámbito organizacional. Tiene la habilidad de ver una oportunidad, obtener el capital, mano de obra y otros insumos necesarios y luego unirlos en una operación exitosa. Están dispuestos a asumir el riesgo personal del éxito y el fracaso.

### **Plan de Actuación**

**Ibarra & Castrillo (2013).** El FMI dio a conocer que actualmente existen 200 millones de migrantes en el mundo provenientes en su mayoría de países subdesarrollados. Las remesas que envían a sus países de origen han alcanzado cifras record, superando en muchos países la inversión directa extranjera y a varios de sus principales sectores productivos. Por citar solo algunos ejemplos, países como México, Colombia, Ecuador, Perú, Guatemala o el Salvador, dependen básicamente o en gran medida de esas remesas.

Por ejemplo. México y Brasil representan las mayores economías Latinoamericanas y con mayor inversión extranjera directa. En el caso de México, las remesas que recibe de sus emigrantes ilegales se sitúan cada año en niveles históricos al alza solo superado por el sector petrolero. Así se ha llegado a colocar como el primer país captador de remesas en el mundo.

### **Lineamiento de política**

Promover el autoempleo a través de la asesoría asistencia técnica y capacitación correspondiente.

### **Objetivo del plan de actuación**

Promover el emprendimiento (Autoempleo) y el fortalecimiento de negocios existentes y vinculados a retornantes y familiares de peruanos en el exterior receptores de remesas.

### **Estrategias**

1. Promoción, difusión y selección de beneficiarios.
2. Capacitación y asistencia técnica para la elaboración de planes de negocio y elaboración de planes de mejora de negocios en marcha.
3. Concurso de planes de negocio y planes de mejora de negocio en marcha.
4. Implementación de planes de negocio, y de mejora de negocios en marcha
5. Monitoreo, supervisión, evaluación y sistematización del proceso de selección, capacitación, concurso e implementación de los negocios.

### **Resultados proyectados**

A un estimado de:

- a. 520 potenciales beneficiarios seleccionados, luego de la promoción, difusión y selección.
- b. 400 beneficiarios capacitados, con planes de negocios elaborados o planes de negocios en marcha mejorados viables para su puesta en marcha.
- c. 280 beneficiarios con planes de negocios o planes de mejora de negocios constituidos y formalizados tributariamente.
- d. 200 beneficiarios con planes de negocio implementados (reciben capital semilla, asistencia técnica, asesoría, entre otros).

### **Financiamiento**

El plan de actuación es financiado por el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo.

### **Fondoempleo**

A través del Proyecto “Promoción del Empleo y Capacitación Laboral para la Mejora de la Empleabilidad de Grupos Vulnerables a través de los Centros de Empleo”, por la suma ascendente a S/.1’475,000.00Nuevos Soles (Un millón cuatrocientos setenta y cinco mil nuevos soles).

**Bases del concurso plan de actuación:** “Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el Exterior”

### **Capital semilla**

Cantidad de S/ 3,000.00 asignados para ganadores del concurso, monto entregado en materiales, maquinarias y /o equipos.

### **1. Objetivos del concurso**

El objetivo del concurso es premiar a los 200 mejores planes de negocio y/o planes de mejora con un capital semilla que serán gastados en activos,

servicios o insumos previstos en sus planes, dentro del Plan de Actuación “Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el Exterior”, que tiene como finalidad apoyar a emprendedores(as) en el desarrollo de sus proyectos de negocios de alto potencial de crecimiento; identificando, seleccionando, capacitando y asesorando a los beneficiarios para la elaboración de sus Planes de Negocio y/o Planes de Mejora.

## **2. Domicilio Legal**

Avenida Sáenz Peña 1060 Provincia Constitucional del Callao.

## **3. Perfil del Participante**

Los participantes podrán ser:

### **A. Familiares de peruanos en el exterior**

Cumpliendo los siguientes requisitos:

- a. Ser de nacionalidad peruana.
- b. Tener entre 18 años a más
- c. Personas con relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, cónyuge y/o conviviente de un peruano que vive en el exterior,
- d. Recibir remesas, de sus familiares, de manera continua por más de un año.

### **B. Retornantes**

Cumpliendo los siguientes requisitos:

- a. Ser de nacionalidad peruana.
- b. Tener entre 18 años a más

c. Haber vivido preferentemente por 1 año o más, en el exterior.

#### 4. Requisitos para participar en el concurso

Los requisitos indispensables para la participación de los concursantes será haber concluido la capacitación (80% de asistencia) y la asistencia técnica (5 horas como mínimo), en las regiones de Piura, Lambayeque, La Libertad, Ancash y Loreto y presentar su Plan de Negocio y/o Plan de Mejora que deberán ser implementados dentro de la región que participa.

**Cuadro 1 Planes Presentados y Ganadores**

<b>REGIÓN</b>	<b>N° DE PLANES PRESENTADOS</b>	<b>N° DE PLANES GANADORES</b>
La Libertad	70	50
Ancash	80	60
Lambayeque	50	35
Piura	50	35
Loreto	30	20
<b>TOTAL</b>	<b>280</b>	<b>200</b>

Fuente: MTPE

#### 5. Criterios de evaluación del plan de negocios

A continuación, se presentan criterios de evaluación. Esta evaluación se realizará bajo los criterios establecidos en el Cuadro N° 01 y Cuadro N° 02, con lo cual se seleccionarán a los 280 mejores planes de negocio y/o mejora para pasar a la siguiente fase, la cual comprende la sustentación de sus planes.

**Cuadro 2 Criterios de Evaluación de Planes de Negocios**

N°	Criterios	Descripción	Puntaje
1	Modelo de negocio	Claridad y delimitación de un bien y/o servicio que requiere el mercado	15
2	Desarrollo de la propuesta de valor	Consistencia, coherencia y viabilidad	10
3	Mercado	Identificación del segmento de mercado en el que se propone actuar. De preferencia delimitar tamaño, estructura y tendencia al futuro. Análisis de la Competencia	25
4	Estrategia de marketing	Canales de Distribución, Relaciones con los Clientes, Descripción de las ventajas competitivas. De preferencia presentar una propuesta de marketing. Socios Claves	10
5	Recursos claves	Capacidad de aporte propio. Aporte propio para la puesta en marcha del negocio	10
6	Actividades Claves	Estructura organizativa y legal. Claridad en la modalidad empresarial propuesta, estructura organizacional y política de recursos humanos	05
7	Evaluación económica y financiera	Flujo de Ingreso. Consistencia de flujo de caja y tasa de rentabilidad prevista. Análisis de riesgo involucrados en la ejecución de los planes de negocio.	25
<b>TOTAL PUNTAJE</b>			<b>100</b>

Fuente: MTPE



**Cuadro 3 Criterios de Evaluación de Planes de Mejora de Negocios en Marcha**

N°	Criterio	Descripción	Puntaje
1	Diagnóstico	Establece claramente los problemas del negocio	30
2	Propuesta de Mejora	Identificar soluciones claras	25
3	Estrategias de Mejora	Explicar de qué manera se piensa implementar las mejoras	20
4	Presupuesto de las Mejoras	Formular el presupuesto de mejoras.	20
5	Cronograma de implementación	Elaborar el cronograma de las mejoras a implementar	5
<b>TOTAL PUNTAJE</b>			<b>100</b>

Fuente: MTPE

### **Evaluación final**

Esta evaluación se realizará con la finalidad de obtener el Ranking de los mejores 200 Planes de Negocio (50 La Libertad, 60 Ancash, 35 Lambayeque, 35 Piura, 20 Loreto), los cuales recibirán el incentivo de los S/. 3,000.00:

Los criterios de evaluación son los siguientes:

- a. Presentación del Plan de Negocio y/o Plan de Mejora. (Puntaje 1)
- b. Sustentación del Plan de Negocio y/o Plan de Mejora (Puntaje 2)
- c.  $\text{Puntaje Final} = (\text{Puntaje 1}) * 0.75 + (\text{Puntaje 2}) * 0.25$

Una vez calculados los puntajes finales de cada plan implementado, se tendrá el ranking de los 200 mejores planes de negocio, los cuales recibirán el incentivo de los S/3,000.00.

### **Proyección empresarial**

Considerando la definición establecida para empresa y las acepciones que señala el Diccionario de la Academia de la Lengua Española para el término proyección, se pueden identificar hasta dos significados para la locución proyección empresarial. Primero, considerando la acepción que describe proyección como la “acción y efecto de proyectar”, se entendería la proyección empresarial como la acción y efecto de proyectar una empresa; es decir, como proyecto de empresa y como el resultado de ese proyecto. Y segundo, considerando la acepción que describe proyección como la “resonancia o alcance de un hecho o de las cualidades de una persona”, se entendería la proyección empresarial como el alcance empresarial del hecho de dar inicio a un negocio o emprendimiento.

Se sigue aquí la segunda línea de interpretación. Así, en función de lo explicado, se utiliza la noción de proyección empresarial para referir el atributo de un emprendimiento por el cual se evidencia el nivel de alcance o logro que un emprendimiento consigue en el proceso de constituirse como empresa.

En ese sentido, el concepto de proyección empresarial expresa el hecho de que un emprendimiento, en su funcionamiento y actividad, alcance una proyección determinada que lo califica y determina en función del logro empresarial conseguido. Se le identificaría como un simple emprendimiento, sin mayores pretensiones futuras; como algo más que emprendimiento simple, con miras a convertirse en empresa; o como una auténtica empresa, que se define en su medio por su existencia y autonomía.

En consecuencia, se entiende que un emprendimiento se proyecta como empresa, por una parte, cuando en su medio existe como tal, como empresa; es decir, cuando ha adoptado alguna forma o mecanismo jurídico que le

otorga existencia jurídica como empresa. En este caso se sigue la línea que desarrolló Huatta, y se amplía en el sentido que un emprendimiento se proyecta como empresa, cuando nace con la intención de convertirse en empresa; en otras palabras, desde el principio de sus acciones, desde que se gesta, se concibe como empresa y procura adoptar un régimen tributario tipificado para las empresas. En el Perú, estos regímenes tributarios propios de entidades empresariales son el régimen especial y el régimen general.

Pero, por otro lado, se asume que un emprendimiento se proyecta como empresa cuando, en su medio goza de la suficiente autonomía funcional como para que sus actividades se extiendan en el tiempo, por la acción organizada de sus sistemas internos, y no por la acción específica de uno o más individuos. En este caso, se sigue a Kiyosaki y Lechter (2005), quienes señalan que un emprendimiento alcanza la condición de empresa o se proyecta como empresa cuando su autonomía funcional se hace evidente en el hecho de que el negocio no necesita de la presencia física del dueño o promotor para el desempeño de sus funciones.

En consecuencia, en forma similar a lo planteado por Huatta, se identifican claramente dos dimensiones constitutivas de la proyección empresarial: una dimensión legal o tributaria, que refiere el hecho de que el emprendimiento haya asumido alguna forma tipificada para la empresa; y una dimensión laboral, que refiere, como señala Huatta, la necesidad de que el dueño se parte o no de la fuerza laboral que ocupa el negocio.

### **Dimensiones de la proyección empresarial**

#### **A) Dimensión laboral**

Siguiendo el argumento de Huatta, “la dimensión laboral, se concibe como uno de los rasgos más sólidos y más claros” que se evidencian en un emprendimiento y que permite “establecer diferencias entre

emprendimientos que se pueden calificar de empresas y emprendimientos que es preferible continuar calificándolos de tales”. Esta dimensión refiere la necesidad o no de que el dueño o gestor del emprendimiento sea parte de la fuerza laboral que realiza las actividades propias del negocio en marcha. ¿Cuál es la razón de identificar este rasgo?

La razón estriba en el planteamiento que hacen Kiyosaki y Lechter en la serie de libros Padre rico, padre pobre, que escriben juntos desde 1998 en adelante. Kiyosaki y Lechter (2003) manifiestan que existe una gran diferencia entre una empresa y lo que aquí se identifica como emprendimiento (pequeño negocio, negocio minorista, pequeña empresa o microempresa). Establecen una distinción clara sobre la base de un esquema de clasificación al que denominan cuadrante del flujo del dinero. Según estos autores, el cuadrante del flujo del dinero es un diagrama que representa las diferentes maneras o formas mediante las cuales las personas generan sus ingresos.

El diagrama está representado por una cruz y cuatro letras, ubicadas en cada uno de los cuadrantes, e identifica cuatro formas básicas de generar ingresos y, en consecuencia, cuatro tipos de personas, que se definen según el tipo de ingresos que percibe. Los cuadrantes señalados por estos autores son: el cuadrante E, que corresponde a las personas que generan sus ingresos como empleados; el cuadrante A, que corresponde a las personas que generan sus ingresos como autoempleados; el cuadrante D, que corresponde a las personas que generan sus ingresos como propietarios de negocios; y el cuadrante I, que corresponde a las personas que generan sus ingresos como inversionistas.

Huatta, que sigue esta línea de razonamiento, explica lo siguiente: “si bien es cierto que una misma persona puede generar sus ingresos desde más de uno de los cuadrantes, lo cierto es que, por lo general, una persona adopta fundamentalmente uno de los cuadrantes”. En otras palabras, una persona

en particular “se inclina más a poner en práctica una forma determinada de generar ingresos”. Y según Kiyosaki y Lechter, esa forma en la que genera sus ingresos evidencia “los valores esenciales y diferencias sustanciales de ese individuo”.

**Kiyosaki & Lechter (2003), (Huatta, 2009)** especifican las diferencias que se generan entre los escenarios que corresponden a una persona del tipo A y a una persona del tipo D. En ese sentido, consideran que “muchas personas tienden a creer que el camino hacia la seguridad financiera y la felicidad” es “hacer algo propio” o “desarrollar un producto que nadie ha desarrollado”; con esto en mente, se aventuran en la intención empresarial, pero inician un negocio de tipo A, es decir, un emprendimiento que se sustenta en actividades que realiza una persona del tipo A. Como apunta Huatta, “éste es precisamente el tipo de negocios que se basa en habilidades específicas o conocimientos específicos del emprendedor”; como explica este autor, se trata de un conjunto de habilidades o conocimientos en los cuales el emprendedor se ha convertido en un experto, “razón por la cual sus servicios o productos son solicitados”. Sin embargo, aun con todo ese grado de especialización, como señalan Kiyosaki y Lechter, no es en sí un negocio del tipo D. Cabe preguntarse, entonces, cuál es la diferencia entre una y otra forma de enfocar el negocio.

Kiyosaki y Lechter, de un modo sencillo, explican: “aquellos que son verdaderos D pueden dejar su negocio por el término de un año o más y regresar para encontrarlo más rentable y funcionando mejor que cuando lo dejaron”. Por el contrario, en un negocio del tipo A, este tipo de conducta no es posible. Estos autores declaran enfáticamente: “en un verdadero negocio del tipo A, si el A se va por un año o más, lo más probable es que a su regreso su negocio ya no exista”.

Kiyosaki y Lechter explican la diferencia entre ambos tipos de negocio cuando dicen que “(...) un A posee un trabajo”. Por el contrario, “un D posee un sistema y contrata entonces a personas competentes para operarlo.” En ese sentido, como señalan, “en muchos casos, el A es el sistema” y “ese es el motivo por el cual él no se puede ir”.

En contraste, los dueños de empresas o empresarios “pueden irse de vacaciones para siempre porque ellos poseen un sistema, no un trabajo”, de modo que “aunque el D esté de vacaciones, aun así su dinero ingresa”. En ese sentido, Huatta explica: “para ser un exitoso dueño de empresas se requiere, primero, ser el dueño o controlar los sistemas; y segundo, la habilidad de liderar a las personas.”

En consecuencia, siguiendo la lógica de Kiyosaki y Lechter, Huatta prosigue: “si un autoempleado (persona del cuadrante A) o dueño de un pequeño negocio que se basa en la oferta de habilidades o conocimientos propios, que son vendidos fundamentalmente porque se trata de él mismo, pretende evolucionar para convertirse en un dueño de empresas (persona del cuadrante D), necesita convertir en un sistema tanto lo que ellos son como lo que ellos saben”.

Sobre la base de lo expuesto, y siempre interpretando el argumento de Kiyosaki y Lechter, Huatta establece el criterio fundamental para diferenciar entre un negocio del tipo A y un negocio del tipo D: “la necesidad de que el dueño sea parte de la fuerza laboral del negocio, en la medida que la ausencia de un sistema lo fuerza a mantener el control directo de todas las operaciones del negocio”, en el caso de un negocio tipo A. Además, establece una primera clasificación de los emprendimientos en función del criterio señalado: se identifica como emprendimiento simple y se califica como no empresa aquel emprendimiento que requiere de la presencia del dueño para realizar sus operaciones; y “se identifican como empresas y se califican

como tales aquellos emprendimientos que han construido un sistema alrededor del cual se realizan sus operaciones”, razón por la cual “no requieren de la presencia del dueño para operar”.

### **B) Dimensión legal**

La segunda dimensión propuesta, la dimensión legal, está referida al hecho de que el emprendimiento legalmente haya asumido o no la condición de alguna forma empresarial. Como explica Huatta, más que un criterio contundente de diferenciación respecto a la proyección empresarial que ha alcanzado un emprendimiento, reviste importancia porque, “detrás de las formas adoptadas, es posible intuir la perspectiva con la cual el emprendedor dio inicio a su negocio”. En otras palabras, en determinado contexto espacio temporal, en el cual existe un marco legal determinado que especifica las diferentes modalidades que se puede asumir en el proceso de constitución de empresas, “la sola acción de adoptar una figura formal para el negocio que se tiene en mente, habla de la visión del emprendedor respecto a esa idea de negocio”. Huatta destaca este hecho al sostener que la figura legal adoptada “trae consigo responsabilidades legales y tributarias que en mayor o menor medida” expresa tácitamente mucho de lo que el emprendedor “quiere para su negocio en el futuro”.

Al respecto, la normatividad peruana estipula dos modalidades básicas de configurar un negocio; estas modalidades se basan en el régimen tributario que el emprendedor considera más apropiado para su emprendimiento: el régimen simplificado, aplicable a pequeños negocios, que se fundamenta en el criterio del nivel de ventas anuales; y los regímenes empresariales, que aunque son de dos tipos (régimen especial y régimen general), como explica Huatta, en realidad constituyen regímenes tributarios propios de empresas constituidas formalmente o de negocios de persona natural que tienen un tratamiento tributario como el de las empresas constituidas. En realidad,

estos dos regímenes tributarios “se diferencian en aspectos impositivos derivados del nivel de ventas posibles que puede alcanzar cada uno”, pero no añaden mayor relevancia a la intención de distinguir los emprendimientos.

Como explica Huatta. “la importancia de este criterio de diferenciación radica en el hecho de que si un emprendedor adopta un régimen determinado, implícitamente indica cuál es la visión que tiene para su negocio”. En ese sentido, cuando se inicia un negocio y el emprendedor se acoge al régimen simplificado, directamente se evidencia la necesidad de formalizar una actividad comercial, productiva o de servicios. Cabe preguntarse qué motiva esta intención de formalización. La respuesta más probable estriba en la posibilidad de acceder a un mercado de mayor tamaño que aquel en el cual ya se encuentra. Con este paso, con la formalización, el emprendedor espera alcanzar un mayor nivel de ventas y, en consecuencia, espera también obtener mayores ingresos.

Sin embargo, al acogerse al régimen simplificado, indirectamente también se sugieren algunas razones que están detrás de esta elección. Huatta señala que “lo que subyace a la elección de este régimen, es la intención de mejorar el nivel de ingresos del emprendedor, evitando las responsabilidades y compromisos mayores que involucra la actividad empresarial formal”. Evidentemente, entre éstos figuran los impuestos en función de los ingresos generados y la necesidad de llevar una contabilidad completa. En ese sentido, “el negocio se convierte más en un medio para proporcionar un empleo remunerado al emprendedor, antes que una empresa”.

Por el contrario, si el emprendedor adopta algunas de las formas empresariales normadas por ley, y se acoge a uno de los dos regímenes tributarios previstos para ello, el régimen especial o el régimen general,



como explica Huatta, también “hace evidente un conjunto de anhelos y hechos” que se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

- a.** Espera alcanzar un nivel de ventas lo suficientemente alto para cumplir sin problemas con los requisitos de ley.
- b.** Deja claramente establecido que “cuenta con la posibilidad de asumir tanto las responsabilidades tributarias que sus actividades involucran”, como los diferentes “compromisos profesionales necesarios para la marcha de su negocio”. Entre estos compromisos profesionales pueden citarse “la contratación de un contador para asumir la necesidad de llevar una contabilidad completa y la obligación de declarar estados financieros anuales”.
- c.** Espera prestar servicios o comercializar sus productos a otras empresas formalmente constituidas y no sólo a individuos.

En suma, al asumir uno de los regímenes empresariales, en una acción casi directa, el emprendedor hace evidente que su intención respecto a su negocio es proveerlo de “una forma netamente empresarial”.

- d.** Pero, en forma indirecta, los hechos sugieren otro tipo de actitudes. Detrás de las acciones visibles, se identifican una serie de “anhelos e intenciones que subyacen a la acción visible de formalizar una empresa”. Entre estos anhelos e intenciones, Huatta señala los siguientes:

- e.** Las motivaciones económicas. Kiyosaki y Lechter (2004) identifican como primera motivación, en este sentido, la esperanza de que el negocio prospere económicamente hasta el grado de que permita su venta. Una segunda motivación corresponde al deseo de proporcionarse un excedente de flujo de efectivo. Existe una motivación económica final: la intención de crear un negocio suficientemente grande y atractivo, que permita ofrecer sus acciones al público.

f. Las motivaciones personales. Entre éstas se identifican tanto “la necesidad de hacer algo importante y trascender la propia vida creando un activo que sobreviva al emprendedor”, como “el anhelo de riqueza y de vivir una vida acorde con las posibilidades que ofrece ésta”.

g. Las motivaciones sociales. Entre éstas, Huatta identifica tres tipos de motivaciones:

“el deseo de obtener prestigio ante la comunidad”, esto, por supuesto, en el caso de que el negocio tenga éxito.

“el deseo de contribuir a mejorar el nivel de vida de sus conciudadanos”, lo que se logra por medio de la introducción de un mejor producto o servicio en comparación con los ya existentes.

La intención e incluso compromiso de “contribuir al desarrollo económico de la comunidad y del país” por medio de “la actividad económica que desarrolla la empresa”.

En consecuencia, la puesta en marcha de un negocio, al amparo de los supuestos señalados, no reduce su proyección únicamente a un medio para proporcionarse un empleo; no se reduce únicamente a la configuración de un autoempleo. Se proyecta mucho más lejos, en tanto se trata de un esfuerzo que reviste la intención de crear una empresa que vaya más allá incluso de la propia vida del emprendedor.

## **1.2 Justificación de la investigación**

Según la constitución Política del Perú, en su artículo 59, el Estado debe brindar oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades, asimismo, en la política 4 del anexo Políticas Nacionales de Empleo del D.S. N° 052-2011-PCM, se establece: “Desarrollar e

incrementar las capacidades emprendedoras de la población en edad de trabajar e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y enfoque de género”.

En este sentido, la investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la motivación y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash -Perú - 2017. Como parte fundamental del desarrollo emprendedor, describiendo como la motivación del emprendedor se correlaciona con el emprendedurismo, dependiendo de las actitudes personales y de las oportunidades proporcionadas por la cultura emprendedora.

Los resultados de la investigación nos permiten conocer la relación de la motivación del emprendedor con el emprendedurismo, fundamental para fortalecer el desarrollo emprendedor, condicionando un ambiente adecuado para que los emprendedores generen riqueza y progreso tanto personal, social y empresarial; contribuyendo con el mejoramiento de la situación social y a la reducción sensible de la pobreza y el desempleo. Obteniéndose resultados de la relación que existe entre el factor motivacional y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash - Perú - 2017.

### **1.3 Problema**

Se estima que más de 2.6 millones de peruanos emigraron al exterior entre 1990 y 2013. No obstante el número de emigrantes se viene reduciendo anualmente. Asimismo, entre el 2000 y 2013 retornaron al país más de 264,000 peruanos. El retorno presenta una tendencia creciente, siendo más fuerte en los últimos 5 años, probablemente debido a la crisis internacional y la estabilidad económica peruana.

Entre los años 2008-2014 las remesas del exterior han totalizado US\$18,218 millones de dólares, dinero que ha servido mayoritariamente para solventar los ingresos de hogares peruanos.

El 66% de las remesas se destina a gastos del hogar, mientras que el 21% se destina a educación. No obstante ello, del 10% (1,821 millones de dólares) podría destinarse a actividades productivas como la inversión o el emprendimiento, siendo la región Ancash una de las regiones donde también se concentra la recepción de remesas, (MTPE).

En la actualidad el emprendimiento es el motor de desarrollo de las naciones, que permite generar y dinamizar los recursos económicos de un territorio. Dentro de ello, es muy importante establecer que un emprendimiento sirve de apoyo para generar fuentes de empleo en el sector o comunidad a la que se esté pretendiendo ingresar con su nueva idea de negocio. Los países en vías de desarrollo como es el caso de Perú está caracterizado principalmente por un mayor número de emprendimientos motivados por las necesidades básicas no cubiertas, como vivienda y alimentación, lo que es claramente diferente a los casos de los países de ingresos altos donde las principales motivaciones de los emprendimientos están en la oportunidad de desarrollar nuevos negocios. No obstante las actividades de emprendedurismo han adquirido la mayor importancia en el ámbito nacional. Los esfuerzos que se desarrollan desde sectores privados y públicos como la creación de la Unidad Ejecutora 006; Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” en el pliego 012 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, destinados a implementar sistemas o mecanismos de orientación dirigidos a los actores de la migración laboral, a fin de brindarles los canales adecuados para una migración laboral regular, que garantice el respeto de sus derechos laborales y promueva su adecuada inserción laboral.

Las actividades de emprendimiento van en aumento y constituyen una expresión de importancia. Y es que, las nuevas condiciones de desarrollo de la economía y la necesidad de crear empleo digno marcan a la motivación y emprendedurismo como de necesidad estratégica de nuestra región y el país.

Para lo cual, es conveniente conocer la correlación que existe entre la motivación y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares: región Ancash - Perú - 2017.

### **1.3.1 Problema general**

El problema general de la investigación se formula a través de la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017?

### **1.3.2 Problemas específicos**

**PE1** ¿Cuál es la relación entre la motivación del logro y de afiliación con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017?

**PE2** ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017?

**PE3** ¿Cuál es la relación entre el Plan de Actuación de Promoción del Autoempleo productivo y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017?

## **1.4 Conceptuación y operacionalización de las variables**

### **1.4.1 Definición conceptual de las variables**

#### **Factores Motivacionales**

Newstrom, (2007). “Condiciones que motivan a los trabajadores cuando existen, aunque su ausencia raras veces es fuertemente insatisfactoria”.

#### **Motivación del Logro**

Newstrom, (2007). “Impulso para superar los retos y obstáculos en la búsqueda de objetivos”.

#### **Motivación del Afiliación**

Newstrom, (2007). “Impulso para relacionarse con las personas en el aspecto social”.

#### **Motivación de Poder**

Newstrom (2007). “Impulso para influir en las personas y cambiar situaciones”.

#### **Plan de Actuación “promoción del Autoempleo productivo para retornantes y familiares de peruanos en el exterior 2015-2016”.**

Plan que consiste en promover el emprendimiento (Autoempleo) y el fortalecimiento de negocios existentes y vinculados a retornantes y familiares de peruanos en el exterior receptores de remesas.

#### **Emprendedurismo**

Es aquella aptitud y actitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá donde ya ha llegado. Es lo que hace que una persona

esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, como consecuencia de ello quiere alcanzar mayores logros.

### **Competencias emprendedoras promovidas**

Los contenidos programados fueron desarrollados en las sesiones de capacitación, se tuvo mayor énfasis en la parte inicial (talleres de sensibilización y charlas motivacionales), y en la parte comercial del plan de negocio (mercadeo).

### **Competencias emprendedoras adquiridas**

Son las opiniones que tienen los emprendedores sobre las cualidades personales que los diferencian de otros, y que fueron adquiridas durante su participación en el Programa de Actuación.

### **Habilidades de los emprendedores**

Las habilidades relacionadas con el emprendimiento que deben estar presente en los emprendedores son la habilidad para poder comunicarse con otras personas, habilidad para resolver conflictos en sus centros de labores, responsabilidad para cumplir sus quehaceres y tareas cotidianas, habilidad para trabajar en equipo, negociación y liderazgo.

### **Necesidad de mercado**

Son los requerimientos que demanda y busca satisfacer el público consumidor en un determinado mercado.

### **Percepción de los emprendedores**

Son las opiniones que tienen los emprendedores sobre las cualidades personales que los diferencian de otros, y que fueron adquiridas durante su participación en el Programa del Plan de Actuación de promoción del autoempleo productivo y que son utilizadas para mejorar el desempeño en los emprendimientos.

## Proyección empresarial

Atributo de un emprendimiento por el cual se evidencia el nivel de alcance o logro que un emprendimiento consigue en el proceso de constituirse como empresa.

### 1.4.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Motivación	Motivación del Logro	Reconocimiento y prestigio donde vive Objetivos Claros Excelencia Responsabilidad de sus acciones Retroalimentación Exigente Cumplimiento de metas Seguir adelante Trabajo en equipo Buena relación Actitud favorable Habilidad Trabajo operativo Impulso Voluntad Reconocimiento
	Motivación de Afiliación	Organiza Planifica Toma decisiones Liderazgo Desempeño Exitoso Construye redes de apoyo Independencia
	Motivación del Poder	Estrategia de diferenciación con la competencia Aplicación de control de calidad al producto Mejoras que realizó a su negocio Metodología CANVAS Valor agregado para el negocio Capital Semilla Mejora en su Calidad de vida familiar Perfil del emprendedor



	Competencias emprendedoras promovidas	Perfil del negocio Objetivo del plan de actuación Estrategias del Plan de Actuación
	Competencias emprendedoras Adquiridas	Asistencia continua a las capacitaciones del Plan de actuación Tiempo de permanencia en las
peruanos retornantes		
Emprendedurismo de y familiares del exterior		capacitaciones del Plan de actuación. Hora de llegada a las capacitaciones Autocrítica de los emprendedores
	Habilidades de los Emprendedores	Planificación del negocio Nivel de compromiso en sus actividades Uso de registros de su negocio Expectativas de éxito de su negocio
	Necesidades de	Conocimiento de mercado Necesidades del negocio
	Mercado	Cualidades de sus competidores Debilidades de sus competidores
		Logro de los objetivos propuestos Bienestar personal
FUENTE: PROPIA	Percepción de los emprendedores	Opiniones sobre el plan de actuación Aspectos más resaltantes del plan de actuación Contribuciones del Plan de actuación

## 1.5 Hipótesis

### 1.5.1 Hipótesis General

La motivación se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.

### **1.5.2 Hipótesis específicas**

**HE1** La motivación del logro y afiliación se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región - Ancash - Perú 2017.

**HE2** La motivación de poder se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash – Perú – 2017.

**HE3** El Plan de Actuación de Promoción del Autoempleo productivo se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre la motivación y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash - Perú - 2017.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

**OE1** Determinar la relación entre la motivación del logro y de afiliación con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash - Perú - 2017.

**OE2** Describir la relación entre la motivación de poder y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash – Perú - 2017.

**OE3** Analizar la relación entre el Plan de Actuación de Promoción del Autoempleo productivo y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash - Perú - 2017.

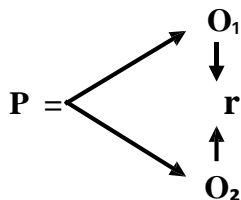
## II. Metodología

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, et, al., (2014). “El término diseño, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea”, (p.128).

El Diseño fue NO EXPERIMENTAL y según Hernández, et al., (2014), “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables y en lo que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos” (p.152).

Tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptiva correlacional, método hipotético deductivo, diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal correlacional porque se describió el comportamiento entre dos variables en un momento determinado, el diseño que representa la investigación es:



Dónde:

P: 60 peruanos retornantes y familiares del exterior, población.

O<sub>1</sub>: Observación de la motivación V.1

O<sub>2</sub>: Observación del emprendedurismo V.2.

r : Posible relación entre ambas variables.

## **2.2 Instrumentos y fuentes de investigación**

El instrumento de investigación que se utilizó fue validado mediante juicio de expertos y prueba piloto para determinar su confiabilidad y procesamiento de datos con el programa Excel y SPSS (versión 25), anexo 4 y 5.

Técnicas : Encuesta, observación.

Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario, guía de observación.

El instrumento fue aplicado a los peruanos y familiares retornantes del exterior a la región Ancash - Perú, 2017. Para ello acudí a cada uno de sus negocios donde laboran o domicilios, donde se obtuvo dicha información, a través del cuestionario y guía (Anexo 2).

Asimismo, en dicho cuestionario se empleó la escala tipo Likert, y antes de la aplicación del instrumento a la población, se realizó una prueba piloto seleccionadas al muestreo aleatorio simple a 15 colaboradores retornantes; como prueba de confiabilidad del instrumento con el alfa de Crombach, siendo su valor 0,776, aplicando el software estadístico SPSS versión 25 (Anexo 4).

La técnica e instrumento ya mencionados sirvieron para determinar la relación entre la motivación y el emprendedurismo de los peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash – Perú – 2017.

## **2.3 Procedimiento y análisis de la información**

El procesamiento de datos fue efectuado con el software estadístico SPSS Versión 25, y con la finalidad de efectuar los cálculos estadísticos y despejar las interrogantes planteadas se aplicaron estadísticos de: medida de tendencia central (moda, mediana, media), medida de variabilidad (desviación estándar), coeficiente de correlación de Spearman, prueba de bondad del ajuste de Smirnov Kolmogorov y alfa de crombach.

### **Cnnonfiabilidad del instrumento**

La confiabilidad del presente trabajo de investigación se realizó mediante prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia del cuestionario.

**Hernández, S. (2014)** Afirma “La confiabilidad se refiere a la credibilidad que brinda el instrumento, y esto se verifica si al aplicar repetidas veces, dicho instrumento, brinda los mismos resultados o valores muy cercanos”. (p.200).

Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó a una muestra de 15 colaboradores migrantes, cuyas características eran similares a la población examinada. Obteniendo los puntajes totales se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad inter-elementos del respectivo cuestionario.

Tabla 1 *Estadísticas de confiabilidad*

N de	
Alfa de Cronbach	elementos
,776	40

Fuente: Cuestionario

### **Interpretación**

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,776 y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna alta.

## **2.4 Población**

Población, según Lepkowski (2008) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Citado Hernández et. al. 2014 p. 174).

La población objetivo estuvo constituida por 60 personas colaboradoras de la comunidad migrante peruanos retornantes y familiares del exterior participantes del Plan de actuación “Promoción del autoempleo productivo para retornantes y familiares del exterior 2015-2016, ganadores del capital semilla en la región Ancash-Perú.

### III. Resultados

#### 3.1 Descriptivos

Tabla 2 Estadígrafo que caracterizan la Motivación y Emprendedurismo

		Motivación	Emprendedurismo
N	Válido	60	60
	Perdidos	0	0
Media		144,15	42,42
Error estándar de la media		,840	,209
Mediana		142,00	43,00
Moda		152	44
Desv. Desviación		6,509	1,619
Varianza		42,367	2,620
Asimetría		,173	-,813
Error estándar de asimetría		,309	,309
Curtosis		-1,495	,629
Error estándar de curtosis		,608	,608
Rango		19	8
Mínimo		134	37
Máximo		153	45
Suma		8649	2545

Fuente: Cuestionario

#### Motivación

En la tabla 2, se presentan los estadígrafos que caracterizan a la opinión de los peruanos retornantes y familiares del exterior en forma total, se observa que la media ( $Me = 144.15$ ) de todos los peruanos retornantes y familiares nos indican que en su opinión están relacionados con el emprendedurismo y es inferior a la moda  $Mo = 152$ , indicando que una gran mayoría obtuvieron dicho puntaje, asimismo es superior a la mediana que indica que el 50% de los encuestados obtuvieron puntajes menores o iguales 152 y el otro 50% obtuvieron puntajes superiores a 152. Además presenta una dispersión de ( $Ds = 6.509$ ) la que indica

que los puntajes en motivación, según la opinión de los peruanos retornantes y familiares del exterior, es ligeramente disperso. La distribución de los puntajes es asimétrica hacia la derecha (,173) y tendiente a ser platicurtica, según la curtosis que presenta (- 1,495).

### **Emprendedurismo**

En la tabla 2, se presentan los estadígrafos que caracterizan a la opinión de los peruanos retornantes y familiares del exterior en forma total, se observa que la media ( $Me = 42,42$ ) de todos los peruanos retornantes y familiares nos indican que en su opinión están relacionados con la motivación y es inferior a la moda  $Mo = 44$ , indicando que una gran mayoría obtuvieron dicho puntaje, asimismo es superior a la mediana que indica que el 50% de los encuestados obtuvieron puntajes menores o iguales 44 y el otro 50% obtuvieron puntajes superiores a 44. Además presenta una dispersión de ( $Ds = 1.619$ ) la que indica que los puntajes en emprendedurismo, según la opinión de los peruanos retornantes y familiares del exterior, es ligeramente disperso. La distribución de los puntajes es asimétrica hacia la izquierda (- ,813) y tendiente a ser platicurtica, según la curtosis que presenta (,629).



Tabla 3 *Motivación*

Frecuencia	Porcentaje
	válido
134	1,7
136	11,7
137	15,0
140	1,7
141	11,7
142	10,0
144	1,7
145	13,3
151	1,7
152	18,3
153	13,3
Total	100,0

Fuete: Cuestionario

En la tabla 3, la frecuencia es el número de veces que aparece ese valor en el estudio, el porcentaje son los parciales comparados con el total de colaboradores, luego el acumulado de porcentajes parciales haciendo el 100%.

Tabla 4 *Emprendedurismo*

Frecuencia	Porcentaje
	válido
1	1,7
9	15,0
5	8,3
13	21,7
13	21,7
17	28,3
2	3,3
60	100,0

Fuente: Cuestionario

En la tabla 4, la frecuencia es el número de veces que aparece ese valor en el estudio, el porcentaje son los parciales comparados con el total de colaboradores, luego el acumulado de porcentajes parciales haciendo el 100%.

### 3.2 Prueba de hipótesis

Para probar las hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, simbolizado como  $r_s$ , es una medida de correlación para variables de un nivel de medición ordinal, son pues coeficientes usados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert, dado que este modo estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas, como es el caso de esta investigación.

**Prueba de hipótesis general:** Existen dos tipos de hipótesis de estadísticos para probar hipótesis, los análisis paramétricos y los no paramétricos, esta investigación es no paramétrica, las variables son cualitativas o categóricas.

#### **Formulación de la hipótesis general**

Ha: La motivación se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash – Perú – 2017.

Ho: La motivación no se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash – Perú 2017.

#### **Nivel de significancia**

$$\alpha = 0,05$$

#### **Regla de decisión**

Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5 Análisis de correlación entre la motivación y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior.

Rho de Spearman	Motivación	Motivación			Emprendedurismo	
		Coeficiente de correlación	1,000		-,324*	
		Sig. (bilateral)	.		,012	
		N	60		60	
	Emprendedurismo	Coeficiente de correlación	-,324*		1,000	
		Sig. (bilateral)	,012		.	
		N	60		60	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario

En la tabla 5, se describen los resultados para la contrastación de la hipótesis general: Existe relación inversa y significativa entre la motivación y el emprendedurismo de peruanos y familiares del exterior: región Ancash – Perú 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r_s = -0.324^*$  lo que se interpreta al 99.95% que \*la correlación es significativa en el nivel 0.05 bilateral, interpretándose como baja relación negativa o inversa entre las variables, con una  $p = 0.012$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### Primera hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

Ha: La motivación del logro y de afiliación se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.

Ho: La motivación del logro y de afiliación no se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.

#### Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

### Regla de decisión

Si  $p < 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula.

Tabla 6. Análisis de correlación entre la motivación del logro y afiliación con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior.

		Motivación del logro y afiliación			Emprendedurismo
Rho de Spearman	Motivación del logro y afiliación	Coefficiente de correlación	1,000	-,202	
		Sig. (bilateral)	.	,121	
		N	60	60	
	Emprendedurismo	Coefficiente de correlación	-,202	1,000	
		Sig. (bilateral)	,121	.	
		N	60	60	

Fuente: Cuestionario

En la tabla 6, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: no existe relación entre la motivación del logro y de afiliación con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r_s = -,202$ , con una  $p = 0.121$  ( $p > 0.05$ ), indicando una probabilidad de error del 12.10%, información que nos permite aceptar la hipótesis nula, es decir no se encontró relación significativa entre la motivación del logro y de afiliación con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.

Sin embargo, Vargas S. (2013) Afirma que, "Los resultados referente a los niveles de motivación tanto en orientación al logro como de afiliación han sido promedio, sin embargo, en cuanto al resultado del nivel de motivación de poder es alto".

## Segunda hipótesis específica

### Formulación de la hipótesis

Ha: La motivación de poder se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.

Ho: La motivación de poder no se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.

### Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

### Regla de decisión

Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7 Análisis de *correlación entre la motivación de poder y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior.*

		Motivación		
			de Poder	Emprendedurismo
Rho de Spearman	Motivación de Poder	Coefficiente de correlación	1,000	-,429**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Emprendedurismo	Coefficiente de correlación	-,429**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario

En la tabla 7, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: la motivación de poder se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.429\*\* lo que se interpreta al 99.99% que \*\*la correlación es significativa al nivel 0.01 bilateral,

interpretándose como moderada relación negativa o inversa entre las variables, con una  $p = 0.001$  ( $p < 0.01$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### Tercera hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

Ha: El plan de actuación de Promoción del Autoempleo productivo se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash – Perú – 2017.

Ho: El plan de actuación de Promoción del Autoempleo productivo no se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash – Perú – 2017.

#### Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

#### Regla de decisión

Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 8. Análisis de *correlación entre el plan de actuación de Promoción del Autoempleo productivo y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior.*

		Plan de	
		Actuación	Emprendedurismo
Rho de Spearman	Plan de Actuación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,040
		N	60
	Emprendedurismo	Coefficiente de correlación	-,266*
		Sig. (bilateral)	,040
		N	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario

En la tabla 8, Analizando los resultados para la contrastación de la tercera hipótesis específica: El plan de actuación de Promoción del Autoempleo productivo si se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash – Perú – 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - 0.266\* lo que se interpreta al 95.95% que \*la correlación es significativa al nivel 0.05 bilateral, interpretándose como baja negativa o inversa entre las variables, con una  $p = 0.04$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

#### IV. Análisis y discusión

En la tesis se investigó la relación entre las variables motivación y emprendedurismo en los peruanos retornantes y familiares del exterior, de la región Ancash, considerando lo importante que sería tener emprendedores motivados, creando espacios para su desarrollo sustentable y sostenible en el tiempo, en concordancia con las características de una sociedad que apuesta por el cambio permanente.

En relación a la hipótesis general, los resultados encontrados en esta investigación fue, que existe relación inversa y significativa entre la motivación y el emprendedurismo de peruanos y familiares del exterior: región Ancash – Perú - 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r_s = -0,324^*$  lo que se interpreta al 99.95% que \*la correlación es significativa en el nivel 0.05 bilateral, considerándola como baja relación negativa o inversa entre las variables, con una  $p = 0,012$  ( $p < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

Coincide con, Bisetti (2015). “Existe una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015”.

En relación a la primera hipótesis específica, los resultados encontrados en esta investigación fue, que no existe relación entre la motivación del logro y de afiliación con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $r_s = -0,202$ , con una  $p = 0.121$  ( $p > 0.05$ ), no existe relación entre las variables, con una probabilidad de error del 12.10%, información que nos permite aceptar la hipótesis nula, es decir no existe relación entre la motivación del logro y de afiliación con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.



En la misma línea, Vargas (2013). Afirma que "Los resultados referente a los niveles de motivación tanto en orientación al logro como de afiliación han sido promedio, sin embargo, en cuanto al resultado del nivel de motivación de poder es alto".

En relación a la segunda hipótesis específica, los resultados encontrados en esta investigación fue, que la motivación de poder se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - ,429\*\* lo que se interpreta al 99.99% que \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, considerada como moderada relación negativa o inversa entre las variables, con una  $p = 0,001$  ( $p < 0,01$ ), rechazándose la hipótesis nula.

Los resultados coinciden con, Bisetti (2015) "Existe correlación inversa muy baja entre la dimensión de poder y la variable desempeño laboral, en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015".

En relación a la tercera hipótesis específica, los resultados encontrados en esta investigación fue, que el plan de actuación de Promoción del Autoempleo productivo si se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = - ,266\* lo que se interpreta al 95.95% que \*la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose como baja negativa o inversa entre las variables, con una  $p = 0,04$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

Los resultados coinciden con, Zorrilla (2013). Durante la juventud se empiezan a satisfacer aspiraciones personales, asumir independencia económica y hallar un lugar en la sociedad. Las dificultades para ingresar al mundo laboral repercuten en un mayor riesgo de pobreza y pérdida de capacidades para la sociedad.

Muchos jóvenes permanecen atrapados en trabajos temporales y de bajos ingresos, usualmente en el sector informal, por esa razón los más emprendedores optan por tener un negocio propio, pero solo en pocos casos sus negocios llegan a ser sostenibles. Esta investigación ha permitido identificar qué factores han contribuido a la sostenibilidad de los micro emprendimientos. Uno de ellos tiene que ver con el perfil y características de los jóvenes. Los y las participantes del *Programa de Empleo Juvenil* con emprendimientos más sostenibles.

## **V. Conclusiones y recomendaciones**

### **5.1 Conclusiones**

- 5.1.1** Afirmando que, existe relación lineal inversa y significativa entre la motivación y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash - Perú - 2017, por cuanto la significancia calculada es  $p < ,05$  y el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de  $-,324$ . Interpretándose como baja relación. Por lo consiguiente los peruanos retornantes y familiares del exterior se encuentran con una baja motivación, y con un nivel de emprendimiento en proceso.
- 5.1.2** El análisis de correlación nos permite aceptar la hipótesis nula, por cuanto no existe relación entre la motivación del logro y afiliación con el emprendedurismo de peruanos y familiares del exterior: Región Ancash - Perú - 2017, porque  $p > ,05$  y el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de  $-,202$ . Posiblemente, están interesados en otros temas.
- 5.1.3** Existe relación inversa y significativa entre la motivación de poder y el emprendedurismo, ya que el nivel de significancia calculada es  $p < ,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $-,429$ . Interpretándose como moderada relación.
- 5.1.4** Existe relación inversa y significativa entre el plan de actuación promocionado por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo denominado “promoción del Autoempleo productivo para peruanos retornantes y familiares del exterior 2015-2016” y el emprendedurismo, ya que el nivel de significancia calculada es  $p < ,05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de  $-,266$ . Interpretándose como baja relación.

## **5.2 Recomendaciones**

- 5.2.1** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como ente rector compartida con los gobiernos regionales y locales, deben fomentar centros de emprendimiento empresarial que contribuyan con la capacitación, asesoría en planes de negocio, talleres en estrategias motivacionales e incentivos, deben implementar un plan de reconocimientos sin que ello signifique dinero, sino actividades como entrega de reconocimientos en público, concursos, premios y otros tipos de estímulos que permitan a los emprendedores sentirse reconocidos y valorados por todo lo que hacen para salir adelante.
- 5.2.2** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo compartida con los gobiernos regionales y locales, deben propiciar un ambiente adecuado, desarrollando talleres de autoestima y motivación, esto será un aporte importante para el interés y desarrollo integral del emprendedor.
- 5.2.3** Implementar capacidades emprendedoras, especialmente en la población de edad laboral e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y enfoque de género, orientado hacia la necesidad de capacitar, asistir técnicamente y fortalecer capacidades para que conduzcan sus negocios, siempre considerando fundamental que el entorno macroeconómico y empresarial aporte con un adecuado ecosistema que genere una cultura de apoyo.
- 5.2.4** Las actividades que promuevan el emprendedurismo, deben servir de estrategia para promover la empleabilidad y el emprendimiento a fin de lograr una adecuada reinserción económica, social especialmente los grupos vulnerables de la población de manera articulada con el gobierno central, regional y locales en un marco de igualdad de oportunidades,

implementando planes de negocio y planes de mejora de negocios en marcha, estrategias, programas y proyectos nacionales.

## **VI Agradecimientos**

El presente trabajo de investigación resultado de mi esfuerzo. Por eso, agradezco a Dios, por permitirme vivir este logro y lo comparto con mi familia quienes en todo momento me transmiten toda su fortaleza para alcanzar mis objetivos y continuar con mis proyectos.

A mi madre, hermanos y en memoria de mi padre, quienes a lo largo de toda esta etapa, me han apoyado y motivado en mi formación académica, además creyeron y confían en mí en todo momento y no dudan de mi capacidad.

Asimismo, expreso mi eterno agradecimiento a mi esposa Karina, mis hijos, Kiara, Jefferson y Jenifer, siempre me transmiten toda su energía y me dan toda la fortaleza del mundo para seguir adelante.

Al Dr. Oscar Cruz Cruz y la Mg. Montes Lizárraga Carolina quienes contribuyeron con su orientación y asesoramiento en el desarrollo de la presente tesis de investigación.

## VII Referencias bibliográficas

- Agapito, K. & Manay, Y. (2015). *Perfil que define al Prospecto ideal, para el Negocio Multinivel: Caso ORIFLAME* (tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Adler, B., & Marquardt, J. (2005). *Comunicación Organizacional: Principios y prácticas para negocios profesionales*. México, Interamericana Editores S.A.
- Audretsch, D. (2004). *The entrepreneur and starting up new R&D&I businesses: introduction*. Congreso de Valencia, Valencia, España.
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral en el Personal Subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cardozo, A. (2010). *Una contribución a la comprensión de las motivaciones del emprendedor y su conexión con el emprendimiento MIPES del Valle de Aburrá*, Medellín, Colombia.
- Claros, S. & Lajaja, Y. (2015). *Evaluación del Nivel de Creatividad y Emprendimiento de los Alumnos de la Carrera de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego- Trujillo*. UPAO, Trujillo, Perú.
- Coaguila, E. (2009). *Voluntad Emprendedora y Nivel de Proyección empresarial en las MYPES del distrito de Moquegua, región Moquegua, 2009*. Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México, Atlas S.A.
- Cruz, J., & Romero, D., (2014). *Modelo de negocio para la creación de la empresa Marroquinera D&J S.A.S. de fabricación y comercialización de accesorios, a partir de la reutilización de residuos de desorillado en las*

- curtiembres de San Benito bajo la metodología del modelo CANVAS.*  
Universidad distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia.
- Gibb, A. (2002). *In pursuit of a new 'enterprise' and 'entrepreneurship' paradigm for learning: creative destruction, new values, new ways of doing things and new combinations of knowledge.* *International Journal of Management Reviews.* 4(3), 233–269.
- Gibb, A. & Ritchie J. (1982). *Understanding the process of starting small business,* *European Small Business Journal.* 1 (1) pp. 26-46
- Global Entrepreneurship Monitor Perú. (2011). Esan. Centro de Desarrollo Emprendedor. Esan ediciones. Lima, Perú.
- González F. (1983). *Motivación profesional en adolescentes y jóvenes.* La Habana, Cuba, Ciencias Sociales.
- Harman, U. (2012). *Un estudio de los factores de éxito y fracaso emprendedores de un programa de incubación de empresas: Caso del proyecto RAM PERÚ.* Tesis para optar el grado de Magíster. Moquegua, Perú.
- Hernández, R. (2014) *Metodología de la investigación sexta edición.* España.
- Huatta, J. (2009). *Empuje emprendedor y creación de empresas en mypes del distrito de Moquegua.* (Tesis de pre grado), Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua, Perú.
- Ibarra, A. & Castrillo, A. (2013). *Emprendimiento para Creación de Empresas con Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Metodología y aplicación del modelo GEM,* Colombia.
- Jara, A. (2009). *Elaboración de una Propuesta para la Educación de la Voluntad de las jóvenes estudiantes del 5° grado de Educación Secundaria de la I.E.N. Rosa Flores de Oliva, siguiendo los principios Pedagógicos del P. Tomás*



- Morales Pérez, en el año 2008. (Tesis). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Kiyosaki, R., & Lechter, L. (2003). *El cuadrante del flujo del dinero*. Tr. Ricardo Sanz. Buenos Aires, Argentina. Time & Money, Network.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2008). *Administración Una perspectiva global y empresarial*. University of California, Los Angeles, EE.UU.
- Krech, D., & Egerton, L. (1962). *Individual in Society*, New York, EE.UU. McGraw-Hill.
- Linares, D. (2006). *Emprendedores y creadores de negocios en el Perú*. Lima, Perú.
- López, K. & Loyola, A. (2010). *El control Interno en el Proceso de Almacén y su aplicación en la Empresa Comercializadora de Gas en la Ciudad de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Malaspina, U. (2008). *Intuición y rigor en la resolución de problemas de optimización. Un análisis desde el enfoque ontosemiótico de la cognición e instrucción matemática* (Tesis de pregrado). Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Marulanda, F. (2015). *Una contribución a la comprensión de las motivaciones del emprendedor y su conexión con el emprendimiento MIPES del Valle de Aburrá*. Universidad Nacional de Colombia, Medellín, Colombia.
- McClelland, D. (1966). That Urge to Achieve. From *Thinik Magazine* 32. International Business Machines Corporation. November-December;(6): p. 19-23.
- McClelland, D. (1953). *The Achievement Motive*, Century-Crofts, New York, EE.UU.

- Muguerza, L, & Salvador, M. (2013). *Influencia de la Habilidades Gerenciales en el Clima Organizacional de las Microempresas Pertenecientes a la familia Asenjo de la Ciudad de Chiclayo*, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*, Interamericana editores S.A. de CV. Companis.
- Núñez, K. (1996). *El espíritu emprendedor y el plan de negocios de la empresa*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de nuevo León, Nuevo León, México. <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020114057.PDF>.
- Peña, P. (2014). *La Motivación del Personal y la Productividad de la Microempresa La Cabaña en el periodo 2013* (Tesis). Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima, Lima, Perú.
- Rivera, R. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A.* (Tesis). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Lima, Perú.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México, Pretince Hall Hispanoamericana.
- Reyes, V. (2013). *Ecosistema emprendedor, Más allá del business plan*, Mayo, Módulo de negocio 11.
- Sandoval, I. (2016), *La Formación Profesional y su Influencia en la Cultura Emprendedora en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración-FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de la Ciudad de Lambayeque 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.

Sifuentes, L. (2011). *Emprendimiento Juvenil en Lima Metropolitana: el Caso del CIDE de la PUCP en el 2011*. Pontificia Universidad Católica del Perú-Lima-Perú.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1459>

Vargas S. & Tito P. (2013). *Impacto de la Motivación y el Liderazgo en el Rendimiento Laboral en una Empresa de Servicios de Lima Metropolitana*. Lima Metropolitana (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Vargas, G. (2007). *Influencia de la Motivación de Logro, Actitud emprendedora, y Autoeficacia Emprendedora, sobre la Intención Emprendedora en los Estudiantes del Área de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco* (Tesis maestría). Cusco, Perú.

Zorrilla, D. (2013). *Factores que Contribuyeron a la Sostenibilidad de los Micro Emprendimientos Juveniles en el Distrito de San Juan de Lurigancho. Caso: Proyecto Jóvenes Pilas del Programa de Empleo Juvenil de INPET 2007-2009* (Tesis de pregrado). Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

## **VIII Anexos y apéndice**

### **Anexos**

## ANEXO N° 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Título:** Motivación y emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash - Perú - 2017.

**Problema General:** ¿Cuál es la relación entre la motivación y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017?

**Hipótesis General:** La Motivación se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.

**Objetivo General:** Determinar la relación entre la motivación y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA						
<p><b>PE1</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación del logro y de afiliación con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017?</p> <p><b>PE2</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017?</p> <p><b>PE3</b> ¿Cuál es la relación entre el Plan de Actuación de Promoción del Autoempleo productivo y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017?</p>	<p><b>OE1</b> Determinar la relación entre la motivación del logro y de afiliación con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash - Perú - 2017.</p> <p><b>OE2</b> Describir la relación entre la motivación de poder y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash – Perú - 2017.</p> <p><b>OE3</b> Analizar la relación entre el Plan de Actuación de Promoción del Autoempleo productivo y el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: Región Ancash - Perú - 2017.</p>	<p><b>HE1</b> La motivación del logro y afiliación se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región - Ancash - Perú 2017.</p> <p><b>HE2</b> La motivación de poder se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash – Perú – 2017.</p> <p><b>HE3</b> El Plan de Actuación de Promoción del Autoempleo productivo se relaciona con el emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017.</p>	Motivación	<div><div>Motivación del Logro</div><div>Motivación de Afiliación</div><div>Motivación del Poder</div><div>Plan de Actuación: “Promoción del Autoempleo Productivo para peruanos retornantes</div></div>	<div><div>Reconocimiento y prestigio donde vive</div><div>Persistente</div><div>Excelencia</div><div>Responsabilidad de sus acciones</div><div>Retroalimentación</div><div>Exigente</div><div>Cumplimiento de metas</div><div>Seguir adelante</div><div>Trabajo en equipo</div><div>Buena relación</div><div>Actitud favorable</div><div>Habilidad</div><div>Trabajo operativo</div><div>Impulso</div><div>Voluntad</div><div>Reconocimiento</div><div>Organiza</div><div>Planifica</div><div>Toma decisiones</div><div>Liderazgo</div><div>Desempeño Exitoso</div><div>Construye redes de apoyo</div><div>Independencia</div><div>Estrategia de diferenciación con la competencia</div><div>Aplicación de control de calidad al producto</div><div>Mejoras que realizó a su negocio</div><div>Metodología CANVAS</div></div>	<p><b>1.-Tipo y diseño de investigación</b></p> <p>Tiene un enfoque cuantitativo y tipo de investigación básica y nivel de investigación descriptiva correlacional, no experimental, corte transversal.</p> <p>El diseño de investigación está representa en la figura siguiente:</p> <div><p><b>P =</b></p><pre>graph TD     P[P =] --&gt; O1[O1]     P --&gt; O2[O2]     O1 -- r --&gt; O2</pre></div> <p>Dónde:</p> <p>P: 60 Colaboradores O<sub>1</sub>: Observación de la V<sub>1</sub>. O<sub>2</sub>: Observación de la V<sub>2</sub>. r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.</p> <p><b>2.- Población: 60 Colaboradores</b></p> <p><b>3.-.Técnicas e instrumentos de investigación</b></p> <table><tr><td><b>Técnica</b></td><td><b>Instrumento</b></td></tr><tr><td>Encuesta</td><td>Cuestionario</td></tr><tr><td>Observación</td><td>Guía de observación</td></tr></table>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	Encuesta	Cuestionario	Observación	Guía de observación
<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>											
Encuesta	Cuestionario											
Observación	Guía de observación											

			Emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior	y familiares del exterior”.	Valor agregado para el negocio
				Capital Semilla	
				Competencias emprendedoras promovidas	Mejora en su Calidad de vida familiar
					Perfil del emprendedor
					Perfil del negocio
					Objetivo del plan de actuación
				Competencias emprendedoras Adquiridas	Estrategias del Plan de Actuación
					Asistencia continua a las capacitaciones del Plan de actuación
					Tiempo de permanencia en las capacitaciones del Plan de actuación.
					Hora de llegada a las capacitaciones
				Habilidades de los Emprendedores	Autocrítica de los emprendedores
					Planificación del negocio
					Nivel de compromiso en sus actividades
					Uso de registros de su negocio
				Necesidades de Mercado	Expectativas de éxito de su negocio
					Conocimiento de mercado
					Necesidades del negocio
					Cualidades de sus competidores
				Percepción de los emprendedores	Debilidades de sus competidores
					Logro de los objetivos propuestos
					Bienestar personal
					Opiniones sobre el plan de actuación
				Proyección Empresarial	Aspectos más resaltantes del plan de actuación
					Contribuciones del Plan de actuación
					Emprendimiento Simple
					Emprendimiento Avanzado
					Empresa Persona Jurídica General

Fuente: Propia

## ANEXO 02

### **CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y EMPRENDEDURISMO**

Estamos realizando una encuesta para la comunidad de emigrantes participantes de las capacitaciones del Plan de Actuación: “Promoción del autoempleo productivo para retornantes y familiares de peruanos en el exterior (2015 – 2016), ganadores del premio Capital Semilla. Región Ancash – Perú.”. Por favor, conteste el siguiente cuestionario marcando el recuadro con la opinión que usted crea conveniente. Muchas gracias por su participación.

Por favor, marcar con aspa (x), el número que corresponda su respuesta, de acuerdo con la escala de valorización que se presenta a continuación:

**1. Nunca    2. Casi Nunca    3. A veces    4. Casi Siempre.    5. Siempre**

Fecha:

A continuación presentamos el cuestionario antes descrito, vaciado en un cuadro didáctico para facilitar sus respuestas.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>Motivación de Logro</b>					
1	El <b>reconocimiento y prestigio donde vive</b> está en relación con su perfil personal					
2	Su <b>persistencia</b> está en relación con el perfil de su negocio					
3	La <b>excelencia</b> que usted alcanza está en relación con el logro de los objetivos propuestos					
4	La <b>responsabilidad de sus acciones</b> está en relación con la hora de llegada a las capacitaciones					
5	La <b>retroalimentación</b> se relaciona con los aspectos más resaltantes del plan de actuación					
6	La <b>exigencia</b> que usted adopta se relaciona con las cualidades de sus competidores					

7	El <b>cumplimiento de metas</b> está en relación con el nivel de compromiso de sus actividades					
8	<b>Seguir adelante</b> se relaciona con las expectativas de éxito de su negocio					
	<b>Motivación de afiliación</b>					
9	El <b>trabajo en equipo</b> está en relación con las estrategias del Plan de actuación					
10	Tener <b>buenas relaciones</b> se relacionan con su bienestar personal					
11	La <b>actitud favorable</b> que usted adopta esta en relación con la asistencia continua a las capacitaciones del plan de actuación					
12	Su <b>habilidad</b> está en relación con la planificación de su negocio					
13	El <b>trabajo operativo</b> se relaciona con el conocimiento de mercado					
14	El <b>impulso</b> está en relación con el logro de sus objetivos propuestos					
15	La <b>voluntad</b> se relaciona con el emprendimiento avanzado					
16	El <b>reconocimiento</b> está en relación con los objetivos del plan de actuación					
	<b>Motivación de poder</b>					
17	El <b>organizar</b> esta en relación con las necesidades del negocio					
18	<b>Planificar</b> se relaciona con la autocrítica que usted realizó					
19	La <b>toma de decisiones</b> se relaciona con las contribuciones del plan de actuación					
20	El <b>liderazgo</b> que usted ejerce se relaciona con el perfil de emprendedor					
21	El <b>desempeño exitoso</b> tiene relación con las debilidades de sus competidores					
22	<b>Construir redes de apoyo</b> tiene relación con la constitución de una empresa persona jurídica general					
23	Es importante para usted disponer de <b>independencia</b> para alcanzar sus objetivos propuestos					
	<b>Plan de actuación y promoción del empleo</b>					
24	La <b>Estrategia de diferenciación con la competencia</b> permite conocer las cualidades de sus competidores					
25	La <b>Aplicación de control de calidad al producto</b> permite cubrir las necesidades del negocio					



26	Las <b>Mejoras que realizó a su negocio</b> es resultado del uso de registros					
27	La <b>Metodología CANVAS</b> es parte de la estrategia del Plan de actuación					
28	El <b>Valor agregado para el negocio</b> es el resultado de la planificación de sus actividades					
29	El <b>Capital semilla</b> influye de manera significativa para el crecimiento del emprendimiento simple					
30	La <b>Mejora en su Calidad de vida familiar</b> se relaciona con su nivel de autocrítica en las capacitaciones					
31	<b>La habilidad</b> tiene relación con el uso de registros de su negocio					

**Conteste el siguiente cuestionario marcando con un aspa la respuesta que usted crea conveniente. Muchas gracias por su participación.**

32.- ¿Con cuál de las siguientes competencias emprendedoras promovidas usted coincide?

- a. Perfil del emprendedor
- b. Perfil del negocio
- c. Objetivo del plan de actuación
- d. Estrategias del plan de actuación

33.- ¿Con cuál de las siguientes competencias emprendedoras adquiridas usted coincide?

- a. Asistencia continua a las capacitaciones del plan de actuación
- b. Tiempo de permanencia en las capacitaciones del plan de actuación
- c. Hora de llegada a las capacitaciones
- d. Autocrítica de los emprendedores en las capacitaciones

34.- ¿Con cuál de las habilidades de los emprendedores usted coincide?

- a. Planificación del negocio
- b. Nivel de compromiso en sus actividades
- c. Uso de registros de su negocio
- d. Expectativas de éxito de su negocio

35.- ¿Con cuál de las necesidades de mercado usted coincide?

- a. Conocimiento de mercado
- b. Necesidades del negocio

- c. Cualidades de sus competidores
- d. Debilidades de sus competidores

36.- ¿Con cuál de las percepciones de los emprendedores usted coincide?

- a. Logro de los objetivos propuestos
- b. Bienestar personal
- c. Opiniones sobre el Plan de actuación
- d. Aspectos más resaltantes del Plan de actuación
- e. Contribuciones del plan de actuación

37.- ¿Con cuál de las proyecciones empresariales usted coincide?

- a. Emprendimiento simple
- b. Emprendimiento avanzado
- c. Empresa persona jurídica general

## ANEXO 03

### GUÍA DE OBSERVACIÓN

#### **Instrumento utilizado para el recojo de información:**

Cuestionario para participantes de las capacitaciones del Plan de Actuación: “Promoción del autoempleo productivo para retornantes y familiares de peruanos en el exterior (2015 – 2016), ganadores del premio Capital Semilla: Región Ancash.

Nombre:

.....

Dirección del negocio:.....

38. Sexo

a. M ( )                      b. F ( )

39. Edad

a. 18 a 21 años ( )    b. 22 a 25 años ( )    c. 26 a 29 años ( )    d. 30 años a mas ( )

40. Grado de instrucción

a. Secundaria completa ( )              b. No universitaria incompleta ( )  
c. No universitaria completa ( )    d. Universitaria incompleta ( )  
e. Universitaria completa ( )

41. País de referencia

\_\_\_\_\_

Por favor, marcar con aspa (x), el número que corresponda su respuesta, de acuerdo con la escala de valorización que se presenta a continuación:

1. Nunca      2. Casi Nunca      3. A veces      4. Casi Siempre.      5. Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>Emprendedurismo</b>					
42	Confías en tus posibilidades y capacidades					
43	Las personas que se arriesgan tienen más probabilidades de salir adelante que las que no se arriesgan					
44	Haces frente al fracaso con tal de ampliar tus horizontes					
45	Sientes motivación por conseguir objetivos					
46	Tiendes a ser una persona intuitiva					
47	Disfrutas descubriendo cosas nuevas para hacer no muy comunes					
48	Arriesgas recursos propios a cambio de poner en marcha un proyecto empresarial					
49	Eres una persona adaptable a los cambios					
50	Escuchas a aquellos que te plantean nuevas ideas					

## ANEXO N° 04

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ernesto Rauliche Alva, con DNI N°  
32976550 de profesión psicólogo ejerciendo  
actualmente como psicólogo, en Nuevo Chimbote.

Por medio de la presente hago constar que, he revisado con fines de validación del instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación referida a la Motivación y Emprendedurismo de Peruanos Retornantes y Familiares del Exterior: Región Ancash – Perú - 2017.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los datos.			x	
Los datos se relacionan con el indicador a medir.			x	
Claridad y precisión.		x		

En nuevo Chimbote, a los 06 días del mes de Julio del 2018.

  
Ernesto Rauliche Alva  
Psicólogo  
C. P. 11111111

## ANEXO 05

### Interpretación de Correlación

#### Interpretación de Rho de Spearman

El coeficiente Rho de Spearman puede variar de -1.00 a +1.00, donde:

Valor	Lectura
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a 0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Corrección prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	Correlación alta
De -0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra, alzina Rafael. (2009). Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla.

## ANEXO 06

490786

 **NORMAS LEGALES**

El Peruano  
Lima, jueves 14 de mayo de 2013

### PODER LEGISLATIVO

### CONGRESO DE LA REPUBLICA

#### LEY N° 30001

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República  
Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA,

Ha dado la Ley siguiente:

#### LEY DE REINSERCIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA EL MIGRANTE RETORNADO

##### Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto facilitar el retorno de los peruanos que residen en el extranjero, independientemente de su situación migratoria, mediante incentivos y acciones que propicien su adecuada reinserción económica y social y que contribuyan con la generación de empleo productivo, teniendo en consideración la crisis económica internacional y el endurecimiento de las políticas migratorias.

##### Artículo 2. Requisitos

Podrán manifestar por escrito ante la autoridad competente en el exterior o en el interior del país su interés de acogerse a los beneficios tributarios contemplados en la presente Ley, en el plazo máximo de noventa (90) días hábiles antes o después de su fecha de ingreso al país:

- Los peruanos que deseen retornar al Perú que hayan residido en el exterior sin interrupciones por un tiempo no menor de cuatro (4) años.
- Los peruanos que hayan sido forzados a retornar por su condición migratoria por el Estado receptor y que hayan permanecido en el exterior sin interrupciones por dos (2) años.

En ambos casos, el cómputo para el plazo exigido en el exterior no será afectado por las visitas realizadas por dichos connacionales al Perú que no excedan los noventa (90) días calendario al año, sean estos consecutivos o alternados.

La autoridad competente expedirá una tarjeta que le permita al retornado solicitar los beneficios contemplados en la presente Ley. La solicitud de acogimiento a la presente Ley debe ser resuelta en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles.

##### Artículo 3. Incentivos tributarios

Los peruanos que se acojan a los beneficios tributarios de la presente Ley están liberados por única vez del pago de todo tributo que grave el internamiento en el país de los siguientes bienes:

- Menaje de casa, conforme al Reglamento de Equipaje y Menaje de Casa, aprobado por Decreto Supremo 018-2008-EF, y las normas complementarias que se emitan para facilitar el retorno de los peruanos migrantes, hasta por treinta mil dólares americanos (USD 30 000,00).
- Un (1) vehículo automotor, hasta por un máximo de treinta mil dólares americanos (USD 30 000,00), según la tabla de valores referenciales de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), siempre que se cumpla con los requisitos previstos en la normatividad vigente.
- Instrumentos, maquinarias, equipos, bienes de capital y demás bienes que usen en el desempeño de su trabajo, profesión, oficio o actividad empresarial, hasta por un máximo de ciento cincuenta mil dólares americanos (USD 150 000,00), siempre que presenten un perfil de proyecto destinado a un área productiva

vinculada directamente al desarrollo de su trabajo, profesión, oficio o empresa que pretendan desarrollar en el país, o se trate de científicos o investigadores debidamente acreditados.

##### Artículo 4. Información y orientación

4.1 El Ministerio de Relaciones Exteriores y sus respectivas misiones diplomáticas y consulares son los encargados de difundir los beneficios otorgados por la presente Ley, conjuntamente con las entidades vinculadas a la gestión migratoria en el país, a través de un servicio de orientación e información sobre los trámites de retorno para nuestros migrantes, así como sobre los incentivos y los programas de reinserción socioeconómica de la presente Ley para el retorno.

4.2 Los consulados fortalecen los registros de los peruanos que residen en el exterior, con actualizaciones periódicas, para poder informar y orientar al mayor número posible de connacionales en el extranjero.

##### Artículo 5. Medidas para la reinserción socioeconómica de los peruanos retornantes

Sin perjuicio de los incentivos señalados en el artículo 3, los peruanos retornantes y sus familias tienen derecho a solicitar apoyo y orientación de entidades del Estado en las áreas legal, educativa, de salud y de desarrollo económico, empresarial y laboral, a fin de facilitar su reinserción socioeconómica en el país.

De manera específica, el Estado peruano, a través de las entidades correspondientes:

- Monitorea el proceso de reinserción socioeconómica de los peruanos retornantes en su aspecto multisectorial de reinserción laboral, educativa, familiar y social, entre otros componentes.
- Brinda el acceso a los servicios de capacitación para el trabajo y para el emprendimiento, entre otros servicios impulsados por la Ventanilla Única de Promoción del Empleo (VUPE); y al programa laboral Vamos Perú, del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MYPE), con los requisitos correspondientes.
- Facilita la certificación de las personas en lo referido a los procesos educativos de la educación básica, comunitaria, superior y técnico-productiva.
- Facilita el reconocimiento académico en el sistema educativo nacional de los estudios efectuados en el exterior, así como también de los grados y títulos, diplomas o certificaciones obtenidos para el ejercicio profesional o técnico de los retornados, conforme a la normativa correspondiente, a los principios de simplificación administrativa y a los convenios celebrados por el Estado peruano. Asimismo, facilita la revalidación de grados y títulos obtenidos en el extranjero.
- Brinda acceso a créditos educativos y a programas de becas de postgrado en el país y en el extranjero, así como a los programas de reinserción, a través de las becas de investigación a nivel postgrado, con los requisitos de postulación establecidos en las bases respectivas, en la Ley 25837, Ley que crea el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC), y su reglamento.
- Fortalece los mecanismos de reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral, mediante los servicios de certificación de competencias laborales que impulsa el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Brinda información y asesoría para facilitar el acceso al crédito a los migrantes retornados que quieran impulsar negocios en el país, así como orientación y capacitación en la implementación de los mismos.
- Impulsa la capacitación y asistencia técnica a los migrantes retornados que quieran emprender microempresas.
- Facilita, en el caso de los connacionales retornantes que provengan de países con los cuales el Perú haya suscrito convenios de



- seguridad social, el acceso a los beneficios derivados de tales acuerdos.
- j) Facilita el acceso a las prestaciones de salud del régimen contributivo o semicontributivo, conforme a la Ley 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, y atendiendo a las características de los peruanos retornantes.
  - k) Orienta y facilita, mediante entidades como el Fondo MIVIVIENDA, a través de su programa "Mi Vivienda", el acceso a la adquisición o mejoramiento de una vivienda digna para el migrante que retorna y su familia.
  - l) Facilita el canje de la licencia de conducir expedida en otro país por una clase y categoría equivalente.
  - m) Brinda atención psicológica y social al migrante y a su familia.
  - n) Propicia la celebración de convenios con el sector privado y la sociedad civil para facilitar programas productivos que faciliten el retorno y la reinserción social y económica del migrante.
  - ñ) Promueve políticas y programas para el retorno y permanencia de científicos e investigadores peruanos que radican en el extranjero.

**Artículo 6. Acceso a programas sociales y/o régimen subsidiado de aseguramiento de salud para peruanos retornados en situación de vulnerabilidad socioeconómica**

Los peruanos retornados que se encuentren en situación de vulnerabilidad económica tienen derecho a solicitar el apoyo y la orientación de las entidades del Estado para acceder a los programas sociales y al régimen subsidiado de aseguramiento de salud, ambos dirigidos a contrarrestar situaciones de vulnerabilidad socioeconómica, conforme a los requisitos de la normatividad vigente.

**Artículo 7. Pérdida de beneficios tributarios**

Los beneficiarios que se acojan a lo estipulado en el artículo 3 de la presente Ley, que transfieran, bajo cualquier modalidad, o cedan en uso a favor de terceras personas los bienes que hayan internado en el país en virtud de la presente Ley, o los adquirentes de dichos bienes, quedan obligados al pago de los tributos y los intereses correspondientes, si la transferencia se efectúa dentro de los tres (3) años siguientes a su internamiento. Los adquirentes están obligados al pago de los referidos conceptos en el caso de que el beneficiario no responda por dicha obligación.

**Artículo 8. Exclusiones**

Quedan excluidos de los beneficios establecidos en esta Ley:

- a) Los peruanos que sufran condena por delito doloso.
- b) Los peruanos que integren, promuevan o participen en organizaciones vinculadas con el terrorismo.

**Artículo 9. Coordinación intersectorial y acciones de supervisión y control**

9.1 El Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de la Dirección General de Comunidades Peruanas en el Exterior y Asuntos Consulares o de la dependencia que haga sus veces, coordina la política intersectorial de inserción socioeconómica de los peruanos migrantes, así como su implementación, y efectúa las acciones de supervisión y control de los beneficios contemplados en los artículos 4 y 5 de la presente Ley en conjunto con los demás sectores vinculados a la gestión migratoria en el Perú y, en especial, de las entidades que integran la Comisión Multisectorial Permanente "Mesa de Trabajo Intersectorial para la Gestión Migratoria", creada por Decreto Supremo 067-2011-PCM.

9.2 La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) se encarga de las acciones de supervisión y control de lo dispuesto en la presente Ley en lo relativo a los incentivos tributarios.

**Artículo 10. Vigencia de beneficios tributarios**

Los incentivos tributarios contemplados en el artículo 3 de la presente Ley tienen una vigencia de tres (3) años, contados a partir de la fecha de su reglamentación, la

cual es aprobada por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

En tanto no se dicte dicho reglamento, continúan vigentes los incentivos tributarios establecidos por la Ley 28182, Ley de Incentivos Migratorios.

**DISPOSICIÓN  
COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

**ÚNICA. Procedimientos en trámite**

Las solicitudes de incentivos tributarios efectuadas al amparo de la Ley 28182, Ley de Incentivos Migratorios, que no hayan obtenido pronunciamiento a la entrada en vigencia del reglamento a que se refiere el artículo 10 de la presente Ley, continúan con su trámite hasta su término, bajo dicho marco normativo, sin perjuicio del derecho del solicitante a desistirse del procedimiento para adecuarse a lo previsto en la presente Ley.

**DISPOSICIONES  
COMPLEMENTARIAS FINALES**

**PRIMERA. Política pública migratoria**

Se considera de preferente interés nacional la formulación de una política de gestión migratoria que tenga como finalidad la protección de los trabajadores migrantes y sus familias en las distintas fases del proceso migratorio, para lo cual se expedirán las disposiciones legales pertinentes.

**SEGUNDA. Información sobre los peruanos en el exterior**

El Poder Ejecutivo realiza censos para contar con información sobre el número de peruanos que residen en el exterior, independientemente de su situación migratoria, debiendo informar anualmente a la Comisión de Relaciones Exteriores y a la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del Congreso de la República sobre dicha contabilidad.

**TERCERA. Financiamiento excepcional para programas sociales, programa laboral Vamos Perú y régimen subsidiado de aseguramiento de salud**

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el ministro del sector respectivo, otorga recursos adicionales a los programas sociales, así como al régimen subsidiado de aseguramiento de salud y al programa laboral Vamos Perú, siempre que los recursos asignados a los pliegos correspondientes, a cargo de los mencionados programas, hayan resultado insuficientes para el acceso a los mismos por parte de los peruanos retornantes.

**CUARTA. Reglamento**

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Relaciones Exteriores, el Ministro de Economía y Finanzas, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministro de Educación, el Ministro de Salud, el Ministro de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministro de la Producción y el Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento, reglamenta la presente Ley en un plazo que no excede de sesenta (60) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su publicación.

**DISPOSICIÓN  
COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**ÚNICA. Derogación**

Deróganse la Ley 28182, Ley de Incentivos Migratorios, y la Ley 29508, Ley que Restablece la Vigencia de la Ley 28182, Ley de Incentivos Migratorios, así como otras disposiciones que se opongan a la presente Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 10 de la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los once días del mes de marzo de dos mil trece.

VÍCTOR ISLA ROJAS  
Presidente del Congreso de la República

JUAN CARLOS EGUREN NEUENSCHWANDER  
Segundo Vicepresidente del Congreso  
de la República



AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL  
DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los trece  
días del mes de marzo del año dos mil trece.

OLLANTA HUMALA TASSO  
Presidente Constitucional de la República

JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR  
Presidente del Consejo de Ministros

911840-1

## PODER EJECUTIVO

### PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

**Autorizan viaje a los EE.UU. de  
Coordinadora General de la Comisión  
de Alto Nivel Anticorrupción, en  
comisión de servicios**

#### RESOLUCIÓN SUPREMA N° 093-2013-PCM

Lima, 13 de marzo de 2013

VISTO, la Carta de la Secretaría General  
de la Organización de los Estados Americanos  
OEA/2.2./06/13;

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante el documento del visto, la Organización  
de los Estados Americanos informa que el día viernes  
15 de marzo de 2013 se llevará a cabo, en el salón  
Gabriela Mistral del Edificio de Servicios Generales de la  
Organización de Estados Americanos – OEA, en la ciudad  
de Washington D.C., Estados Unidos de América, la  
reunión entre los expertos titulares de Colombia y Bahamas  
(como integrantes del subgrupo de análisis preliminar) y la  
Delegación de Perú (como Estado analizado);

Que, asimismo, se informa que del 18 al 22 de marzo  
de 2013 se desarrollará, en la ciudad de Washington  
D.C., Estados Unidos de América, la Vigésima Primera  
Reunión Ordinaria del Comité de Expertos del Mecanismo  
de Seguimiento de Implementación de la Convención  
Interamericana contra la Corrupción -MESICIC, de la cual  
el Perú forma parte;

Que, en ese sentido, resulta de vital importancia  
para los intereses del Estado Peruano, la participación,  
en ambas reuniones, de la Coordinadora General de la  
Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) adscrita a la  
Presidencia del Consejo de Ministros, señora Susana Silva  
Hasembank, en su calidad de experta titular del Perú ante  
el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de  
Implementación de la Convención Interamericana contra  
la Corrupción - MESICIC, y;

De conformidad con la Ley N° 29951, Ley de  
Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013;  
la Ley N° 27619, Ley que regula la autorización de viajes  
al exterior de servidores y funcionarios públicos, su  
reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 047-2002-  
PCM; y, el Reglamento de Organización y Funciones de  
la Presidencia del Consejo de Ministros aprobado por  
Decreto Supremo N° 063-2007-PCM y modificatorias;

Estando a lo acordado;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Autorizar el viaje de la señora Susana  
Silva Hasembank, Coordinadora General de la Comisión  
de Alto Nivel Anticorrupción (CAN), del 14 al 23 de Marzo

de 2013, a la ciudad de Washington D.C., Estados Unidos  
de América, para los fines a que se refiere la parte  
considerativa de la presente Resolución Suprema.

**Artículo 2.-** Los gastos que irrogue el cumplimiento  
de la presente Resolución Suprema serán cubiertos por  
la Presidencia del Consejo de Ministros, de acuerdo al  
siguiente detalle:

Pasajes (Incluido TUUA) US\$ 1 133.88

Viáticos x 9 días x 220 US\$ 1 980.00

**Artículo 3.-** Dentro de los quince (15) días calendario  
siguientes de efectuado el viaje, la referida funcionaria  
deberá presentar ante la Presidencia del Consejo de  
Ministros un informe detallado describiendo las acciones  
realizadas, los resultados obtenidos y la rendición de  
cuentas por los viáticos entregados.

**Artículo 4.-** El cumplimiento de la presente Resolución  
Suprema no dará derecho a exoneración o liberación de  
impuestos o derechos aduaneros de ninguna clase o  
denominación.

**Artículo 5.-** La presente Resolución Suprema será  
refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

OLLANTA HUMALA TASSO  
Presidente Constitucional de la República

JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR  
Presidente del Consejo de Ministros

911840-6

## AGRICULTURA

**Designan representantes titular y  
alterna del Ministerio ante la Comisión  
Multisectorial para el Desarrollo de  
Capacidades en Gestión Pública de los  
Gobiernos Regionales y Locales**

#### RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0082-2013-AG

Lima, 11 de marzo de 2013

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial N° 085-  
2008-AG de fecha 11 de febrero de 2008, se designó a  
Carmen Delia Sánchez Pisco y a Carlos Izaguirre Jacinto,  
como miembros titular y alterno, respectivamente, de la  
Comisión Multisectorial para el Desarrollo de Capacidades  
en Gestión Pública de los Gobiernos Regionales y  
Locales, creada por Decreto Supremo N° 002-2008-PCM,  
en representación del Ministerio de Agricultura, siendo  
necesario dar por concluidas las citadas designaciones;

De conformidad con la Ley N° 29150, Ley Orgánica  
del Poder Ejecutivo, la Ley N° 27594, Ley que regula la  
participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento  
y designación de Funcionarios Públicos; el Decreto  
Legislativo N° 997, Decreto Legislativo que aprueba la Ley  
de Organización y Funciones del Ministerio de Agricultura,  
su Reglamento de Organización y Funciones aprobado  
por Decreto Supremo N° 031-2008-AG, y el Decreto  
Supremo N° 002-2008-PCM;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Dar por concluida la designación de la  
señora Carmen Delia Sánchez Pisco y del señor Carlos  
Izaguirre Jacinto, como miembros titular y alterno,  
respectivamente, de la Comisión Multisectorial para el  
Desarrollo de Capacidades en Gestión Pública de los  
Gobiernos Regionales y Locales, creada por Decreto  
Supremo N° 002-2008-PCM, en representación del  
Ministerio de Agricultura.

**Artículo 2.-** Designar a las señoras Miriam Beatriz  
Castillo de Tenorio y Cecilia Antonieta Castro Torres, como

## ANEXO 07

566698

NORMAS LEGALES

Miércoles 16 de noviembre de 2015 /  El Peruano

Artículo 1.- Autorizar el viaje del médico cirujano Ernesto Eugenio Gozzer Infante, Jefe del Instituto Nacional de Salud, a la ciudad de Atlanta, Estado de Georgia, Estados Unidos de América, del 27 de setiembre al 05 de octubre de 2015, para que participe en la Reunión de Jefes Negociadores y de Grupos Técnicos en el marco de las negociaciones del Acuerdo de Asociación Transpacífico (TPP, por sus siglas en inglés).

Artículo 2.- Los gastos del viaje del citado funcionario, en cumplimiento del artículo precedente, son cubiertos con cargo a la fuente de financiamiento de Recursos Directamente Recaudados del Instituto Nacional de Salud, conforme al siguiente detalle:

- Pasajes aéreos, tarifa económica (incluido TUJA)	: US\$ 5 045,62
- Viáticos por 7 días (US\$ 440x7)	: US\$ 3 080,00
<b>TOTAL</b>	<b>: US\$ 8 125,62"</b>

Artículo 2.- Quedan vigentes los demás extremos de la Resolución Ministerial N° 590-2015/MINSA.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ANÍBAL VELÁSQUEZ VALDIVIA  
Ministro de Salud

1312804-1

### TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

**Aprueban el "Plan de Actuación para la Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el Exterior 2015 - 2016"**

#### RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 225-2015-TR

Lima, 16 de noviembre de 2015

VISTOS:

El Memorando N° 503-2015-MTPE/3, del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Oficio N° 2188-2015-MTPE/3/17, de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Oficio N° 545-2015-MTPE/3/24/JCE, del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú"; el Oficio N° 499-2015-MTPE/3/17.3, de la Dirección de Migración Laboral; el Oficio N° 693-2015-MTPE/4/9, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 1756-2015-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo estipulado en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, *"El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades"*;

Que, en la Política 4 del anexo Políticas Nacionales de Empleo del Decreto Supremo N° 052-2011-PCM, que modifica el numeral 9, Políticas Nacionales en materia de Empleo y MYPE, sub numeral 9.1 del artículo 2° del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, se establece: *"Desarrollar e incrementar las capacidades emprendedoras de la población en edad de trabajar e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y enfoque de género"*, asimismo, la Política Específica 4.1 y la Estrategia 4.1.4, comprendidas en el citado anexo, hacen referencia a las capacidades emprendedoras de la población, al autoempleo y a la utilización de instrumentos de financiamiento, respectivamente;

Que, tanto el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012 - 2016, como el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2016, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobados mediante Resolución Ministerial N° 264-2012-TR y Resolución Ministerial N° 280-2012-TR, respectivamente, establecen como parte de sus objetivos estratégicos generales, promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento a fin de lograr la inserción laboral y el autoempleo especialmente de los grupos vulnerables de la población, como son los trabajadores migrantes y sus familiares, de manera articulada con los gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto del medio ambiente;

Que, el literal a) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como una función compartida con los gobiernos regionales y locales, entre otras, la de promover el empleo digno y productivo y la inserción en el mercado de trabajo, en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población, mediante la definición de planes, estrategias, programas y proyectos nacionales;

Que, la Ley N° 30001, Ley de Reinserción Económica y Social para el Migrante Retornado y su Reglamento de beneficios no tributarios, aprobado por Decreto Supremo N° 035-2013-RE establece el procedimiento para la aplicación de los beneficios no tributarios que otorga a los peruanos que decidan retornar a vivir al Perú;

Que, según estudios elaborados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), entre los años 2000 y 2013, han retornado al Perú 264 mil 361 peruanos, lo cual evidencia que el número de peruanos retornantes al país presenta una tendencia creciente en los últimos años;

Que, por lo antes expuesto, a fin de promover el autoempleo productivo, articulando esfuerzos que propicien el uso productivo de los ahorros de los peruanos retornantes y las remesas recibidas por los familiares de peruanos en el exterior, se requiere implementar el Plan de Actuación "Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el Exterior 2015 - 2016", en las regiones de Ancash, La Libertad, Lambayeque, Loreto y Piura;

Que, mediante Oficio N° 693-2015-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite la opinión técnica favorable al referido Plan de Actuación; asimismo, el Coordinador Ejecutivo del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú", a través del Oficio N° 545-2015-MTPE/3/24.3/CE, remite adjunto el Informe N° 065-2015-MTPE/3/24.3/CE/UGE, de la Unidad Gerencial de Emprendimiento, que sugiere la aprobación del referido Plan;

Con las visaciones de la Viceministra (e) de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Directora General de Promoción del Empleo, del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica y del Coordinador Ejecutivo del Programa para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú"; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

SE RESUELVE:

#### Artículo 1.- Aprobación.

Aprobar el "Plan de Actuación para la Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el Exterior 2015 - 2016", el que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

#### Artículo 2.- Aprobación de instrumentos técnicos.

Encargar a la Dirección General de Promoción del Empleo la aprobación de instrumentos técnicos necesarios para la implementación del "Plan de Actuación para la Promoción del Autoempleo Productivo para Retornantes y Familiares de Peruanos en el Exterior 2015 - 2016".

#### Artículo 3.- De la publicación.

Disponer que el Anexo al que se hace referencia en el artículo 1 de la presente resolución se publique en la



página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)), en la misma fecha de publicación de la presente resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL YSAU MAURATE ROMERO  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1313322-1

## TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

**Aceptan renuncia a la autorización presentada por "Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - UNSA", otorgada mediante R.D. N° 232-2014-MTC/15, con la cual se autorizó operar como Entidad Certificadora de Conversión a Gas Licuado de Petróleo - GLP**

### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 4002-2015-MTC/15

Lima, 7 de septiembre de 2015

VISTO:

El Parte Diario N° 128441 presentado por la empresa "UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA-UNSA", mediante el cual solicita la renuncia de la autorización otorgada mediante Resolución Directoral N° 232-2014-MTC/15, para operar como Entidad Certificadora de Conversión a Gas Licuado de Petróleo - GLP; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Directoral N° 232-2014-MTC/15 se autorizó, por el plazo de dos (02) años a la empresa "UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA-UNSA" en adelante La Entidad, como Entidad Certificadora de Conversión a Gas Licuado de Petróleo - GLP con domicilio legal en la calle Santa Catalina N°117 - Cercado, Provincia y Departamento de Arequipa;

Que, con fecha 07 de agosto de 2015 se remitió el Oficio N° 4768-2015-MTC/15.03 a la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías - SUTRAN para que informe si ha iniciado procedimiento administrativo sancionador contra la empresa "UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA-UNSA" que amerite la cancelación de la autorización, sin respuesta hasta la fecha;

Que, el numeral 1 del Artículo VIII del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444, en adelante La Ley, señala que "Las autoridades administrativas no podrán dejar de resolver las cuestiones que se les propongan, por deficiencia de sus fuentes; en tales casos acudirán a los principios del procedimiento administrativo previstos en esta Ley o en su defecto, a otras fuentes supletorias del Derecho Administrativo y sólo subsidiariamente a estas, a las normas de otros ordenamientos que sean compatibles con su naturaleza y finalidad;

Que, el literal a), numeral 24, artículo 2° de la Constitución Política del Perú cubre la acotada deficiencia de Derecho Administrativo, al disponer genéricamente que "Nadie está obligado a hacer lo que la Ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe";

Que, deberá tomarse en consideración los fundamentos 15 y 16 de la Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 01405-2010-PA/TC, con relación a la libertad de empresa, los cuales señalan que cuando el artículo 59° de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa está garantizando a todas las personas una libertad de decisión no sólo para crear empresas (libertad de fundación de una empresa), y por tanto, para actuar en el mercado (libertad de acceso al

mercado), sino también para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado, así como la libertad de cesación o de salida del mercado, asimismo dichos fundamentos precisan que la Constitución a través del derecho a la libertad de empresa garantiza el inicio y el mantenimiento de la actividad empresarial en condiciones de libertad; así como la actuación, ejercicio o permanencia, en condiciones de igualdad, de la actividad empresarial y los agentes económicos en el mercado y la protección de la existencia de la empresa.

Que, asimismo el numeral 16.2 del artículo 16° de La Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General señala: "El acto administrativo que otorga beneficio al administrado se entiende eficaz desde la fecha de su emisión";

Que, de acuerdo al Informe N°1258-2015-MTC/15.03 elaborado por la Dirección de Circulación y Seguridad Vial, concluye que al aplicar la citada norma constitucional al caso de autos, la empresa "UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA-UNSA", cumple con los dos supuestos señalados en la Constitución Política del Perú, ya que no existe Ley que disponga que una Entidad autorizada como Entidad Certificadora de Conversión a Gas Licuado de Petróleo - GLP tenga que funcionar en contra de la voluntad del propietario durante el periodo de vigencia de su autorización y por otro lado, no existe Ley que impida que solicite la renuncia de la autorización otorgada; en tal sentido, resulta viable atender el requerimiento formulado por la citada empresa;

Que, los Principios contenidos en los numerales 1.2 Principio del debido procedimiento, 1.7 Presunción de veracidad, 1.9 Celeridad y 1.13 Simplicidad, del artículo IV de la Ley, señala que constituyen los fundamentos procedimentales sobre los cuales se resuelve la solicitud del administrado, en consecuencia es necesario dictar el acto administrativo correspondiente;

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones - Ley N° 29370 y la Directiva N° 005-2007-MTC/15, aprobada mediante Resolución Directoral N° 3990-2005-MTC/15 y modificada por Resolución Directoral N° 7150-2006-MTC/15, la cual regula el "Régimen de Autorización y Funcionamiento de las Entidades Certificadoras de Conversiones a GLP y de los Talleres de Conversión a GLP;

SE RESUELVE:

**Artículo Primero.-** ACEPTAR la renuncia a la autorización presentada por la empresa "UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA-UNSA", otorgada mediante Resolución Directoral N° 232-2014-MTC/15, con la cual se autorizó operar como Entidad Certificadora de Conversión a Gas Licuado de Petróleo - GLP con domicilio legal en la calle Santa Catalina N°117 - Cercado Provincia y Departamento de Arequipa.

**Artículo Segundo.-** Remitir a la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN), copia de la presente Resolución Directoral para las acciones de control conforme a su competencia.

**Artículo Tercero.-** La presente Resolución Directoral surtirá efectos a partir del día siguiente de su publicación, siendo de cargo de la empresa denominada "UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA-UNSA", los gastos que originen su publicación.

**Artículo Cuarto.-** Córrese traslado a la Oficina de Finanzas de la Oficina General de Administración del Ministerio de Transporte y Comunicaciones, una vez surta efecto la presente Resolución Directoral, para que se proceda a la devolución de la Carta Fianza N° D215-00122957 emitida por el Banco de Crédito del Perú por el monto de US\$ 100,000 dólares americanos (cien mil dólares americanos).

Regístrese, publíquese y comuníquese.

MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ DEL SOLAR QUIÑONES  
Director General  
Dirección General de Transporte Terrestre

1289259-1